

ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS:

- Greve na Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE no dia 17 de dezembro de 2024	4
- Greve na SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA às primeiras 2 horas e/ou às últimas 2 horas de 22 a 26 de dezembro de 2024	8
- Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA nos dias 26 e 27 de dezembro de 2024	11

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares - ACIP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	16
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras	51
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Alteração salarial e outras	59
- Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros	89
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	91
- Acordo de adesão entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outros ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE	93
- Acordo de adesão entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros	94

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT - Eleição ... 95
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Eleição 96

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Banco Santander Totta, SA - Eleição 97

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- BIOTEK, SA - Eleição 102
- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odívetas - Eleição 103

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 Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE no dia 17 de dezembro de 2024

Número do processo: AO/42/2024 - SM.

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

Assunto: Greve na Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE (ULSETEJO) | SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses | Greve das 8h00 às 24h00 do dia 17 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 9 de dezembro 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, no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 8h00 às 24h00 no dia 17 de dezembro 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, foi realizada reunião nas instalações da DGERT de Lisboa, no dia 5 de agosto, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio 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:

- Árbitra presidente: Cláudia Alexandra dos Santos Madaleno;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
- Árbitra da parte dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.

5- O tribunal reuniu por videoconferência nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 13 de dezembro de 2024, pelas 11h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da entidade pública empresarial de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

- Enf. Carlos Barata;
- Enf.ª Isabel Barbosa.

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

- Dr.ª Cidália Gomes;
- Dr.ª Rogéria Francisco;
- Dr.ª Tânia Brio;
- Dr. Carlos Chefe.

6- Os 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

7- O direito à greve é um direito fundamental dos trabalhadores, consagrado pela Constituição Portuguesa (artigo 57.º, número 1, da CRP) e garantido pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 28.º).

O número 3 do artigo 57.º da Constituição atribui à 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 ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis». Tal remissão representa, desde logo, o reconhecimento de que o direito à greve não é ilimitado, devendo o seu exercício ser concatenado com outros valores com dignidade constitucional¹.

A satisfação de uma necessidade social impreterível impõe a restrição deste direito, restrição esta que deve ser realizada na estrita medida do que for necessário, adequado e proporcional a esse mesmo fim. Por outro lado, dado o carácter excecional da fixação de serviços mínimos, não pode o mesmo pôr em causa o conteúdo essencial do direito à greve, nos termos previstos pelo artigo 18.º da CRP. Assim, estaremos em face de «bens fundamentais cuja interrupção é suscetível de causar danos irreversíveis»².

8- A greve decretada para o 17 de dezembro tem uma duração de 16 horas (das 8h00 às 24h00), podendo afetar os turnos da manhã, da tarde e da noite.

A greve ocorre no âmbito da prestação de serviços médicos e hospitalares, que, em abstrato, integra o conceito de necessidades sociais impreteríveis (artigo 64.º da CRP e artigo 537.º, número 2, alínea *b*), do CT). Contudo, apesar de a prestação de serviços desta natureza ser um dos mais relevantes exemplos de necessidade social impreterível, é sempre necessário averiguar se, em concreto, tal se verifica³. Não obstante, no caso em apreço, existe acordo entre as partes quanto aos serviços que devem ser prestados durante a greve, pelo que tal não se mostra necessário. Acresce que o enquadramento do caso em apreço no conceito de necessidade social impreterível é indiscutível, como decorre da natureza dos atos médicos indicados no acordo das partes quanto aos serviços mínimos a prestar (urgências que funcionam 24 horas por dia; serviços de internamento que funcionam 24 horas por dia; cuidados intensivos; bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgias programadas; urgência; hemodiálise; tratamentos oncológicos).

Diferentemente, inexistente consenso das partes quanto ao número de trabalhadores que devem ser afetados, em cada momento, à prestação de cada um destes serviços, pelo que importa proceder à respetiva definição, respeitando o limite do indispensável para evitar um dano irreversível ou dificilmente reparável. Há, pois, que atender aos serviços concretamente prestados e ao número de trabalhadores indispensável para assegurar o seu funcionamento de modo a permitir a satisfação das necessidades sociais impreteríveis.

9- A definição do número concreto de trabalhadores afetado a cada serviço no âmbito da greve é essencial para assegurar, de um lado, o exercício deste direito, e, por outro, a garantia de satisfação das necessidades básicas dos utentes do serviço durante este período. Como já foi referido, não sendo o direito à greve um direito absoluto, a sua limitação deve necessariamente ocorrer com respeito pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 18.º da CRP e artigo 538.º, número 5, do CT). Proporcionalidade essa que terá de ser aferida em relação aos utentes do serviço, uma vez que, no caso das greves no setor da saúde, estes são os principais afetados pelo exercício deste direito. Essa proporcionalidade tem ainda de ser determinada atendendo aos concretos serviços que serão prestados durante a greve, podendo encontrar-se aqui uma diferenciação entre serviços previamente agendados (como por exemplo, tratamentos oncológicos ou de hemodiálise) e serviços não programados (como é o exemplo típico das urgências). Com efeito, a «determinação do que sejam necessidades essenciais é, sem dúvida, complexa e depende de pressupostos subjetivos»⁴.

Atendendo ao prévio acordo quanto aos serviços mínimos a prestar, importa definir, em concreto, a proporcionalidade dos meios para garantir a satisfação das necessidades identificadas.

Neste domínio, a proposta do sindicato consiste em recorrer ao regime aplicado ao turno da noite, uma vez que, na sua perspetiva, pela experiência de greves anteriores, tal permitiu a satisfação dos serviços essenciais.

¹ Jorge Miranda/Rui Medeiro, *Constituição Portuguesa Anotada*, 2.ª edição, Volume I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 819: «O direito à greve, como qualquer direito subjetivo, é um direito limitado e limitável».

² Luís Gonçalves da Silva, *Direito do Trabalho, greve e Lock-out*, Imprensa FDUL, Lisboa, 2023, p. 611.

³ Como afirma Luís Gonçalves da Silva, *Direito do Trabalho, greve e Lock-out*, Imprensa FDUL, Lisboa, 2023, p. 613, o «facto de estarmos perante uma actividade que se insere num dos sectores previstos no artigo 537.º, número 2, não prejudica que, aquando da fixação dos serviços mínimos, a entidade competente tenha a obrigação de demonstrar quais as necessidades sociais impreteríveis que visa satisfazer».

⁴ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 1270.

De outro lado, o empregador propõe atender ao regime de turnos aplicado ao domingo, uma vez que se encontra atualmente com graves dificuldades ao nível de recursos humanos, não conseguindo preencher por completo as escalas com o pessoal vinculado aos serviços, situação essa que se agravou nos últimos tempos. Salientou em particular recentes cessações de contrato por denúncia, que não estavam previstas e que agravaram as dificuldades sentidas no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento, situação que também é conhecida dos trabalhadores.

Sendo certo que os trabalhadores têm direito a greve, é igualmente certo que esse direito deve ser exercido no âmbito do quadro concreto do empregador, pelo que, independentemente dos motivos pelos quais o número de trabalhadores nesta unidade de saúde é inferior ao número previsto no respetivo quadro de pessoal, importa assegurar a prestação efetiva de serviços mínimos indispensáveis. Ora, o facto de, em dias normais (que não sejam dias de greve) as escalas não se encontrarem completas devido à falta de recursos humanos é um factor que não pode deixar de ser atendido por este tribunal, porquanto é suscetível de afetar os cidadãos na prestação de cuidados médicos essenciais.

Em simultâneo, há que atender também à aludida diferenciação de serviços mínimos que serão prestados durante a greve, em especial à circunstância de o funcionamento de alguns destes serviços não coincidir integralmente com o horário da greve (8h00-24h00). Em particular, o serviço de hemodiálise, que funciona entre as 7h30 e as 20h00, e o serviço de tratamento oncológico, que funciona entre as 8h00 e as 19h00, contrariamente aos restantes serviços, que se encontram em funcionamento durante todo o período da greve.

Dito isto, em relação aos restantes serviços médicos (com exceção apenas da hemodiálise e dos tratamentos oncológicos), as circunstâncias de facto vividas pela unidade de saúde decorrentes da falta de recursos humanos determinam a necessidade de atender à escala praticada no domingo, sob pena de se poder colocar em risco a prestação de serviços essenciais.

Em contrapartida, atendendo a que o serviço de hemodiálise e o serviço de oncologia não têm escala atribuída à noite, nem ao domingo (uma vez que não funcionam em nenhum destes períodos), não se mostra possível recorrer a nenhum destes padrões para a fixação do número de trabalhadores indispensáveis. Contudo, a experiência de outras greves permitiu revelar que houve anuência entre as partes no sentido de assegurar que, no serviço de hemodiálise, estivesse presente pelo menos um enfermeiro por cada paciente, com o limite de quatro, e que, no serviço de oncologia, estivessem presentes pelo menos quatro enfermeiros. Termos em que, para estes dois serviços, há que atender ao número de trabalhadores habitualmente necessários, em dias de greve, para assegurar os tratamentos agendados, tomando designadamente em consideração as referidas experiências anteriores.

10- É também relevante atender às decisões arbitrais recentes de greves no setor da saúde, com contornos idênticos, concretamente as Decisões n.º 2/2020, n.ºs 32/2023, 6/2024 e 21/2024. Sem prejuízo da singularidade de cada uma das situações e da ausência de uma regra de precedente, entende-se que a segurança jurídica é reforçada com a previsibilidade e, bem assim, com o acolher de experiências que provaram colher bons resultados em situações similares.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 8h00 às 24h00 no dia 17 de dezembro de 2024, nos termos definidos no pré-aviso de greve», nos termos a seguir expendidos:

I) Urgências que funcionam 24h00 por dia, serviços de internamento que funcionam 24h00 por dia, cuidados intensivos, bloco operatório (com exceção dos blocos operatórios de cirurgias programadas) e urgência: determinação do número mínimo de trabalhadores a prestar serviços mínimos com recurso ao turno de domingo fixado para cada um destes serviços, nos turnos da manhã, tarde, ou noite, respetivamente.

II) Hemodiálise e tratamentos oncológicos: determinação do número mínimo de trabalhadores a prestar serviços mínimos de acordo com aqueles que são habitualmente necessários, em dias de greve, para assegurar os tratamentos agendados, tendo em conta, em especial, a última greve, na qual foram fixados os seguintes: no serviço de hemodiálise, pelo menos um trabalhador por cada paciente (com o limite de quatro), e, no serviço de oncologia, quatro trabalhadores.

III - Licitude do recurso ao trabalho aderente à greve

Só é lícito o recurso ao trabalho dos aderentes à greve quando os serviços mínimos indispensáveis para ocorrerem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis não possam ser assegurados por profissionais de enfermagem disponíveis, não aderentes, detentores de qualificação profissional adequada para a prestação de cuidados de enfermagem.

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

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, 13 de dezembro de 2024.

Cláudia Alexandra dos Santos Madaleno, árbitra presidente.

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

Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitra de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA às primeiras 2 horas e/ou às últimas 2 horas de 22 a 26 de dezembro de 2024

Número do processo: AO/43/2024 - SM.

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

Assunto: Greve SPdH - Serviços de Handling, SA | SIMA - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos no período entre as 0h00 de dia 22 de dezembro e as 24h00 do dia 26 de dezembro de 2024, às primeiras 2 horas e/ou às últimas 2 horas dos respetivos de horários de trabalho.

Acórdão Arbitral

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 13 de dezembro 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 SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na SPdH - Serviços de Handling, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o período entre as 0h00 do dia 22 e as 24h00 do dia 26 de dezembro de 2024, às primeiras 2 horas e/ou às últimas 2 horas dos respetivos horários de trabalho.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 13 de dezembro 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.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;
- Árbitro da parte dos empregadores: Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 19 de dezembro de 2024, pelas 15h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

- André Silva;
- Carlos D'Oliveira.

Pela SPdH - Serviços de Handling, SA:

- Anabela Ramalho;
- João Madeira.

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

A SPdH - Serviços de Handling, SA, juntou uma nova proposta de serviços mínimos, que o Tribunal Arbitral analisou e que conta dos autos, a qual, no essencial, reitera a proposta feita anteriormente na DGERT.

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 de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

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

9- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e dos 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 severa 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 de serviço de *handling* em aeroportos, com implicações no direito a circulação e de viagem - com implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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 limitados e para situações específicos, não para serviços comuns.

12- Ora, no caso vertente, quer parecer-nos que não se justifica a definição de serviços operacionais comuns de *handling* - embora se imponham serviços mínimos em casos excepcionais - na medida em que o impacto da greve anunciada se prevê reduzido, sem que dela decorra a preterição da satisfação de uma necessidade social impreterível, em conexão com a possibilidade do transporte aéreo.

Assim entendemos, desde logo, pelo facto de ser uma greve de apenas duas horas no início e/ou fim de cada turno, não se esquecendo que, havendo diversos turnos dos trabalho ao longo do dia, a paralisação prevista mais se dilui por todo esse período, não se concentrando em determinados períodos.

Por outro lado, cumpre referir que há outra operadora dos serviços de *handling* nos aeroportos para os quais está prevista a greve, podendo esta sempre ser chamada a prestar os serviços que não seja possível realizar por parte da SPdH, SA, em caso de greve dos seus trabalhadores.

Por fim, diga-se que a greve é apenas convocada por uma entidade sindical, havendo mais de uma dezena, com uma taxa da sindicalização que está longe suscitar como previsível a necessidade da introdução de serviços mínimos operacionais comuns, sabendo-se bem que qualquer trabalhador pode aderir, não tendo de estar sindicalizado, mas considerando, ao mesmo tempo, experiências anteriores em que a não definição de serviços mínimos operacionais comuns não levantou qualquer disrupção no serviço de *handling* que estava previsto ser feito.

13- O Tribunal Arbitral ponderou ainda jurisprudência anterior do CES em que, para um tempo maior de greve, não houve a fixação de serviços mínimos operacionais comuns.

IV - Decisão

14- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir serviços mínimos especiais a cumprir na paralisação declarada «Greve para o período entre as 0h00 do dia 22 e as 24h00 do dia 26 de dezembro 2024, às primeiras 2 horas e/ou às últimas 2 horas dos respetivos horários de trabalho», nos termos a seguir apresentados:

a) Para todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoa e bens, incluindo voos-ambulância, movimentos de emergência entendidas como situações declaradas de voo, designadamente por razões de ordem técnica ou meteorológica e outras que, pela sua natureza, torne absolutamente inadiável a assistência ao voo;

b) Para todos os voos militares;

c) Para todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;

d) Para todos os voos que no momento do início da greve já se encontravam em curso de acordo com o seu planeamento inicial, e cujo destino sejam aeroportos nacionais assistidos pela SPDH.

Os sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 48 horas antes do início do período de greve, devendo a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, fazê-lo caso não seja, atempadamente, informada dessa designação.

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, 19 de dezembro de 2024.

Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.

Eduardo Alberto de Oliveira Allen, árbitro de parte trabalhadora.

Luís Filipe Monteiro Ramos Henrique, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA nos dias 26 e 27 de dezembro de 2024

Número do processo: AO/44/2024 - 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 17 de dezembro 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 nos dias 26 e 27 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 17 de dezembro 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: Emílio Augusto Simão Ricon Peres;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: João Carlos Dias Nunes Camacho;
- Árbitra da parte dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 20 de dezembro de 2024, pelas 14h30, 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;
- Miguel Vidigal.

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

- Rui Fernando Santos da Silva;
- Ricardo Nascimento.

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 receção 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 eletromecânico na equipa porque a empresa atualmente 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 receção dos resíduos em cada estação de transferência, salvo a existência de operador externo à empresa. Não se propõe um motorista, no caso das estações de transferência em que a deslocação dos resíduos seja efetuada por motoristas da RESINORTE, devido à duração da greve (48 horas), tendo além disso as estações de transferência capacidade para manter os resíduos correspondentes a esse período nos contentores existentes nas mesmas. Os efeitos da greve que se pretende acautelar com serviços mínimos são os que potencialmente possam atingir necessidades sociais impreteríveis da população (efeitos externos) e não necessidades de conveniência na laboração da empresa (efeitos internos) (total entre 1 e sete trabalhadores).

IV) Também se não propõem serviços mínimos para a recolha seletiva multimaterial, na esteira do douro Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de outubro de 2024, que no âmbito do Processo n.º 1921/24.0YRLSB, veio a decidir, sem votos vencidos, que «traduzindo-se a recolha de resíduos em geral, numa necessidade social impreterível, o mesmo não se pode dizer da recolha seletiva 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 seletiva de resíduos não visa assegurar uma prestação vital nem realizar um direito básico oponível a outros. Esta doutrina veio já a ser sufragada pelo recente Acórdão Arbitral com Processo n.º AO/38/2024-SM, do Conselho Económico e Social, relativamente à determinação de serviços mínimos neste domínio não fixados para uma greve realizada pelos trabalhadores da RESINORTE, SA.»

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:

1- «Aterros sanitários em exploração (4) - Um trabalhador para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de RU em cada aterro - 4 operadores (Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real); - Conforme proposta de SM do STAL e acórdãos (Proc. AO-10_2024, de 4 de junho de 2024; Proc. AO-38_2024, de 26 de novembro de 2024);

2- TMB de Riba de Ave (4) - Dois trabalhadores por cada dois turnos para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de RU e carregamento de refugo - 3 manobreadores + 2 operadores de garra; - conforme acórdãos (Proc. AO-19_2024, de 23 de julho de 2024);

3- Estações de transferência (7) - Um trabalhador para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela

recepção de RU em cada estação de transferência e pela respetiva vigilância (7 ET - MoimB, CHV, CinF, CabBasto, Baião, SJPesq e Fafe), - 7 operadores de pesagem; - Conforme Acórdão_Proc. AO-10_2024, de 4 de junho de 2024 e proposta de SM do STAL;

4- Transportes (4) - Um motorista para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela pouca capacidade de armazenagem dos contentores da ET - 4 motoristas (4 UP - Boticas, Riba Ave, Celorico, Bigorne - Conforme Acórdão_Proc. AO-10_2024, de 4 de junho de 2024 e proposta de SM do STAL;

5- Recolha seletiva multimaterial (16) - Oito equipas de recolha seletiva para satisfação das necessidades mínimas requeridas, nas zonas de maior população da RESINORTE (Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Santo Tirso, Fafe, Vila Real, Amarante, Marco de Canaveses e Chaves) para efetuar a recolha seletiva - 8 motoristas + 8 operadores;

6- ETAL e CVEB (2) - Dois trabalhadores com conhecimentos e preparação/experiência técnica para satisfação das necessidades mínimas requeridas pelo funcionamento e vigilância da ETAL e da Central de Valorização Energética do Biogás existentes nos aterros da RESINORTE; - Conforme Acórdão_Proc. AO-10_2024, de 4 de junho de 2024 e proposta de SM do STAL.»

11- À greve antecede um fim de semana (sábado (dia 28 de dezembro) e domingo (29 de dezembro) e procede a época natalícia, com todo um acréscimo de um volume de resíduos produzidos, derivados de um aumento de consumos.

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

13- A greve verifica-se num domínio onde está em causa a proteção da saúde e da segurança e salubridade públicas, atendendo às características do período abrangido (de 24 a 29 de dezembro de 2024).

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).

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.

16- É manifesto que a atividade de tratamento e recolha seletiva 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.

17- 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.

18- 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.).

19- 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 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.

20- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excecional 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 redu-

zidos.

A fixação dos serviços mínimos justifica-se considerando o facto de esta empresa levar a cabo uma atividade 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 perspetiva da proteção da saúde pública.

21- 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 atividades no âmbito da garantia da salubridade pública. Salubridade deve ser entendida, neste quadro, como o «o conjunto de condições higiénicas do meio ambiente, com ação 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.

22- Nesta medida, afigura-se claro que, na situação em apreço, estamos perante uma greve que afeta 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.

23- Isto mesmo tem sido reconhecido, em várias ocasiões, por este Tribunal Arbitral (vejam-se, entre outros, os acórdãos proferidos nos Processos n.º 32/2019 - SM, n.º 09.10.11/2020 - SM e, mais recentemente, nos Processos n.º AO/03/2024 - SM; AO/10/2024 - SM e AO/38/2024 - 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.

24- Importa então, considerando os parâmetros acima referidos, constatar, perante os contornos da greve em concreto, que estão verificadas as condições suscetíveis de justificar a fixação de serviços mínimos.

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 nos dias 26 e 27 de dezembro de 2024», nos termos seguintes:

1- Aterros sanitários em exploração (4) - Um trabalhador para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de RU em cada aterro - 4 operadores (Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real);

2- TMB de Riba de Ave (4) - Dois trabalhadores por cada dois turnos para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de RU e carregamento de refugo - 3 manobradores + 2 operadores de garra;

3- Estações de transferência (7) - Um trabalhador para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de RU em cada estação de transferência e pela respetiva vigilância (7 ET - MoimB, CHV, CinF, Cab-Basto, Baião, SJPesq e Fafe), - 7 operadores de pesagem;

4- Transportes (4) - Um motorista para satisfação das necessidades mínimas requeridas pela pouca capacidade de armazenagem dos contentores da ET - 4 motoristas (4 UP - Boticas, Riba Ave, Celorico, Bigorne);

5- Recolha seletiva multimaterial (16) - Oito equipas de recolha seletiva para satisfação das necessidades mínimas requeridas, nas zonas de maior população da RESINORTE (Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Santo Tirso, Fafe, Vila Real, Amarante, Marco de Canaveses e Chaves) para efetuar a recolha seletiva - 8 motoristas + 8 operadores;

6- ETAL e CVEB (2) - Dois trabalhadores com conhecimentos e preparação/experiência técnica para satisfação das necessidades mínimas requeridas pelo funcionamento e vigilância da ETAL e da Central de Valorização Energética do Biogás existentes nos aterros da RESINORTE.

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.

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.

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 e acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 9 de outubro de 2024, proferido no Processo n.º 1921/24.0YRLSB.

Lisboa, 20 de dezembro de 2024.

Emílio Augusto Simão Ricon Peres, árbitro presidente.

João Carlos Dias Nunes Camacho, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Isabel Jubert Nagy Morais, árbitra de parte empregadora.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares - ACIP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Artigo 1.º

O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) altera a convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009 (texto consolidado), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2011.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e/ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e/ou pastelaria e/ou similares em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura» e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este CCT abrange 3500 empresas e 13 500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

1- O presente contrato aplica-se no território nacional.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, a respectiva portaria de extensão.

Cláusula 3.ª

Vigência

1- Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- As tabelas salariais constantes do anexo IV, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do primeiro dia do mês de janeiro seguinte.

5- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses, relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2- A parte que denuncia o contrato, deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3- A outra parte deverá responder, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contra-propondo.

4- A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do número 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5- Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

Cláusula 5.^a

Princípios gerais

1- Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 16 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;

b) Ter as habilitações escolares mínimas legalmente exigidas.

2- Sempre que uma empresa admita 1 trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e juridicamente obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquiridas.

3- No acto da admissão, as empresas têm o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho detalhando as informações de harmonia com o previsto na lei.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

1- Para os contratos a tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para categorias de elevada complexidade técnica e grau de responsabilidade ou função de confiança, como sejam as de mestre pasteleiro, chefe de compras/ecónomo, cozinheiro de 1.^a, director de qualidade, pasteleiro de 1.^a, encarregado de fabrico, empregado de balcão encarregado, empregado de balcão principal, encarregado de expedição, panificador principal, técnico de auto controlo, amassador, chefe de geladaria e forneiro;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Para os contratos a termo:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeito de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro, entende-se sempre feita a termo certo, devendo tal circunstância e o respectivo prazo constar de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço, ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá a retribuição correspondente à categoria do substituído.

2- Excedendo a substituição a duração de 90 dias seguidos ou 120 interpolados no decurso de um ano civil, o substituto terá direito a promoção à categoria profissional e inerente retribuição do substituído, mesmo após este retomar a prestação de trabalho.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de substituições decorrentes da prestação de serviço militar obrigatório ou de doença prolongada não superior a 180 dias.

Cláusula 9.^a

Trabalho eventual - Definição e normas especiais do trabalho eventual

1- É considerado trabalho eventual o prestado com carácter accidental ou extraordinário que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- Só é admissível o recurso a trabalho eventual por ocasião de qualquer evento ou quadra determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, tal como nas vésperas de feriados, por ocasião de feiras, festas e romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, São João, Natal e Ano Novo.

Cláusula 10.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem nos termos do número 2, será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a 18 anos.

2- O período de aprendizagem será, no máximo, de 1 ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de aprendizagem.

4- O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é porém, permitida a existência de 1 aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a 5.

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, face às definições técnico-funcionais das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foram contratados.

3- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um enquadramento contratual mais favorável, terão os trabalhadores direito a esse tratamento.

Cláusula 12.^a

Atribuição de categoria profissional

1- A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a corresponder à função que exerça, de entre as definidas no anexo I.

2- Sempre que, perante a complexidade ou polivalência das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde o nível de remuneração mais elevado.

Cláusula 13.^a

Mudança de categoria

Qualquer mudança de categoria será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, nos dez dias subsequentes à solicitação que lhe for apresentada pelo trabalhador a quem essa mudança respeite.

Cláusula 14.^a

Mapas do quadro de pessoal

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será efectuado nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Acesso

1- Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a categoria profissional dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores que façam parte desse mesmo quadro, a fim de proporcionar a sua promoção.

2- Para esse efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e/ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3- Para efeitos do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou de quem os represente.

4- No fabrico de produtos de panificação, o acesso far-se-á da forma seguinte:

- a) Os aprendizes, serão promovidos a aspirantes a panificadores, ao fim de completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores de 2.^a, ao fim de completarem doze meses na categoria;
- c) Os panificadores de 2.^a serão promovidos a panificadores de 1.^a, ao fim de completarem três anos na categoria;
- d) A promoção a panificador principal e a encarregado de fabrico far-se-á de acordo com o disposto nos números 1, 2 e 3.

5- No fabrico de produtos de pastelaria, o acesso segue as seguintes regras:

Os aprendizes serão promovidos de aspirantes a pasteleiros ao fim de completarem um ano de antiguidade, ou logo que atinjam a maioridade:

- a) Os aspirantes a pasteleiro serão promovidos a pasteleiros de 3.^a, ao fim de completarem três anos na categoria;
- b) Os pasteleiros de 3.^a, serão promovidos a pasteleiros de 2.^a, ao fim de 3 anos na categoria;
- c) Os pasteleiros de 2.^a, serão promovidos a pasteleiros de 1.^a, ao fim de completarem três anos na categoria;
- d) A promoção a mestre pasteleiro far-se-á de acordo com o disposto nos números 1, 2 e 3.

6- No sector de vendas, os acessos obedecem ao seguinte:

- a) Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão de 2.^a, ao fim de completarem dois anos na categoria;
- b) Os empregados de balcão de 2.^a e os empregados de mesa de 2.^a, serão promovidos, respectivamente, a empregados de balcão de 1.^a e a empregados de mesa de 1.^a, ao fim de completarem três anos na categoria;
- c) A promoção a empregado de balcão principal e a empregado de balcão encarregado far-se-á de acordo com o estipulado nos números 1, 2 e 3;
- d) Os expedidores de 2.^a serão promovidos a expedidores de 1.^a ao fim de completarem dois anos na categoria.

7- No sector de apoio e manutenção o acesso far-se-á do seguinte modo:

- a) Os aprendizes serão promovidos a praticantes quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de completarem dois anos na categoria;

- c) Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria imediata ao fim de completarem três anos na categoria;
- d) No sector de apoio e manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de bate-chapas, mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, oficial electricista, pedreiro ou trolha, pintor e serralheiro mecânico, são genericamente designados por «oficiais».

8- Para os cozinheiros, o acesso far-se-á em moldes idênticos ao processamento referente aos pasteleiros, nos termos do número 5 com as necessárias adaptações.

9- Os operadores de produção de 2.^a, serão promovidos a operadores de 1.^a, ao fim de 3 anos na categoria.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria ou nível do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outro estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;
- k) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a por termo ao contrato.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto de contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado quando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5- Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao Nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6- O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7- Da ordem de transferência prevista no número anterior, deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

8- Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva ou, com 8 dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9- Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância de residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda da casa.

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça funções cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- k) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;
- l) Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;
- m) Fornecer, anualmente, a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos por bata, *t-shirt* ou túnica, calça e/ou avental lavável, protecção da cabeça e calçado apropriado confortável e antiderrapante e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;
- n) Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;
- o) Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o «exame médico de admissão»;
- p) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- q) Implementar o auto controlo como sistema de segurança alimentar estruturado segundo a metodologia HACCP;
- r) Descontar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregado, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios,

mantendo segredo profissional nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referenciação de fornecedores e/ou clientes;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

g) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho. Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregado;

h) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

i) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

j) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;

k) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;

l) Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;

m) Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;

n) Cuidar, no âmbito da higiene e segurança alimentar e no quadro da função que exerce na actividade da empresa, da qualidade higio-sanitária dos produtos, dando cumprimento ao Código de Boas Práticas de Higiene e Fabrico e às directivas e planos de implementação do auto controlo como sistema de segurança alimentar, estruturado segundo a metodologia HACCP;

o) Não iniciar o trabalho antes de se equipar convenientemente, deixando roupa, objectos pessoais e os sapatos arrumados dentro dos cacifos;

p) Não tossir ou espirrar directamente sobre os alimentos ou superfícies de trabalho;

q) Não usar brincos, pulseiras, relógios, anéis ou outros adornos, nomeadamente nas áreas de produção, manipulação ou embalagem de produtos alimentares;

r) Manter a unhas curtas, limpas e sem verniz, quando em contacto directo com produtos alimentares;

s) Proteger sempre as feridas ou cortes com uma dedeira em látex e luvas (impermeáveis e descartáveis).

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o período normal de trabalho prestado ao sábado seja de nove horas, sem prejuízo do limite do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a ½ hora nem superior a duas podendo, para o sector de vendas e para os empregados de limpeza, a interrupção ser superior a 2 horas e até ao máximo de 5 horas.

3- É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial em todas as situações em que seja negociado, observando a forma escrita, nos termos da lei, entre a entidade patronal e o empregador.

4- É permitido um período de trabalho de seis horas consecutivas na prestação de trabalho diário nos sectores de expedição, distribuição e vendas.

5- Observando o disposto no artigo 213.º do CT, é permitido um período único de trabalho de seis horas e trinta minutos, consecutivas, para todos os sectores quando, nos dias em que for praticado, corresponder ao período normal de trabalho desse dia.

6- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

Cláusula 21.^a

Horários especiais

1- Sempre que as condições de mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita, em todos os dias de calendário, a prestação de trabalho por qualquer trabalhador obrigado por este CCT e em que, salvo o disposto no número 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador abrangido, poderá recair em qualquer dia da semana.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, é permitido que o período normal de trabalho seja, em um dia por semana, de 10 horas.

3- No conjunto de cada quatro semanas consecutivas o período normal médio de trabalho semanal será, para todos os trabalhadores abrangidos por este regime, de 40 horas.

4- Em cada período de quatro semanas consecutivas, o dia de descanso semanal do trabalhador será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5- A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar bem como do subsídio mensal de turno.

6- A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no número 3 do artigo 203.º do CT;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 23.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) A duzentas horas por ano;

b) A duas horas por dia normal de trabalho;

c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão, enquanto mantiverem esse estatuto, um prémio de 22,5 % sobre as remunerações base.

Cláusula 25.^a

Noção de trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorrem entre as 20h00 de um dia e as 7h00

do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Nos serviços de cafetaria e cozinha, só se considera nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 0h00 e as 7h00, exceptuando o disposto no número 3.

3- Não se considera nocturno o trabalho prestado com início a partir das 6h00.

4- Quando forem prestadas pelo menos 4 horas de trabalho durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário considerado nocturno.

Cláusula 26.^a

Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste contrato.

Cláusula 27.^a

Turnos

1- A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A composição de turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa do horário de trabalho.

3- Haverá lugar a um subsídio mensal de turno, no valor de 30 % da retribuição mínima mensal pecuniária de base, no caso de existirem três turnos rotativos em laboração ininterrupta, mesmo com um dia ou dias de paragem por descanso semanal.

4- Na situação prevista no número anterior, o intervalo de descanso será de meia hora que contará como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão garantidas todas as remunerações mínimas mensais pecuniárias de base constantes dos anexos IV e V, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 21.^a

2- A retribuição/hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial, não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RMMPB \times 12}{52 \times 40}$$

sendo *RMMPB* a remuneração mínima mensal pecuniária de base para a respectiva categoria profissional.

3- Na retribuição das horas suplementares, bem como no cálculo do valor do acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, tomar-se-á como base o valor da retribuição/hora, apurado nos termos do número anterior.

4- Nenhum trabalhador que, à data da entrada em vigor deste contrato, esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial, pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5- Salvaguardando as situações existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou a tempo parcial pelos trabalhadores de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo por escrito, sem prejuízo da garantia da remuneração mínima fixada para a respectiva categoria, calculada na proporção do tempo de trabalho efectivamente prestado.

6- Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 21,00 €.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1- A retribuição das horas de trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dão direito as horas de trabalho equivalente prestado durante o período em que, nos termos da lei e no estipulado neste CCT, não se enquadra na noção de trabalho nocturno, salvo o disposto no número seguinte.

2- As horas de trabalho, consideradas nocturnas prestadas pelos profissionais afectos exclusiva ou predominantemente ao fabrico de pastelaria, serão pagas com um acréscimo de 50 %.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório e em dia feriado, será remunerado com um acréscimo correspondente a 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efectuado.

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerada correspondente a 25 % das horas de trabalho prestadas.

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

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

5- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, no qual será incluído o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, nos caso em que o trabalhador a ela tenha direito, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 32.^a

Sistema de pagamento

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optarem por outro sistema de pagamento.

2- A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos 3 dias úteis de cada mês.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho suplementar prestado nos últimos 5 dias úteis de cada mês, que poderá ser paga no mês seguinte.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal nas empresas abrangidas por este CCT é o domingo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.^a

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;

- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 34.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 23 dias úteis de férias.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou afectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 36.^a
- 3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 5- Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
- 6- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 7- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.
- 8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados. Não são considerados como úteis o sábado e o domingo.

Cláusula 35.^a

Direito a férias nos contratos com duração inferior a 6 meses

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 36.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 38.^a

Escolha ou marcação da época de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Por acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

5- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 39.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e relativamente aos trabalhadores sindicalizados deverá ser comunicada por escrito e assinada pelos interessados, no prazo de 8 dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo.

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

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

4- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

5- Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 41.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no número 3 da cláusula 34.^a

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

4- Cessando o contrato, após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 41.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 43.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 44.^a

Conceito de faltas

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

2- No caso de ausência durante período inferior a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem 1 ou mais dias completos de trabalho.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos, num total de 2 horas por mês.

Cláusula 45.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afim nos termos do artigo 251.º do Código do trabalho;

c) As motivadas por parto da esposa, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sin-

dicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou/e para preparação de exames;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

i) As que por lei forem como tal qualificadas;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato, que lhe foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

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

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- A comunicação tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença prevista na alínea e) do número 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

7- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 1 e 2, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea e) do número 2 e número 3 da cláusula 45.^a, quando excedam 4 dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e 5 ou 8 horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

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

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 45.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados, num período de 1 ano;

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

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa, além do mais, por:

a) Revogação por mútuo acordo;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;

d) Despedimento colectivo;

e) Resolução com justa causa pelo trabalhador.

Cláusula 50.^a

Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1- O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no CT.

4- Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 51.^a

Cessaçã o do acordo de revogação

1- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar, por decisão do trabalhador, até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4- Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5- Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato por despedimento com justa causa

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e/ou empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo ou posto de trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atinja, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3- O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

Cláusula 54.^a

Ausência de justa causa

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 55.^a**Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo**

1- Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de 1 ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2- Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

Cláusula 56.^a**Resolução por iniciativa do trabalhador**

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do número 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3- O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4- O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

5- No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

Cláusula 57.^a**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1- Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e/ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2- O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO VIII

DisciplinaCláusula 58.^a**Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

Cláusula 59.^a**Processo disciplinar**

1- Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal

ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3- No processo disciplinar que proceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5- É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2- A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea *c)* do número 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da Segurança Social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no número 1 desta cláusula.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 desta cláusula ou até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* do número 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de 5 anos.

CAPÍTULO IX

Igualdade e não discriminação, maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 62.^a

Direito à igualdade no acesso ao trabalho e proibição da discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orienta-

ção sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

5- Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no número 3.

Cláusula 63.^a

Maternidade e paternidade

A proteção na maternidade e na paternidade concretiza-se através da atribuição dos direitos, estabelecidos pela lei e normas específicas.

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores - Princípio geral

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2- A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

Cláusula 65.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade da prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Cláusula 66.^a

Trabalhadores-estudantes - Direitos especiais

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até 2 horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2- Aos trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras, nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3- Os trabalhadores nas condições do número 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4- O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 67.^a

Comissões paritárias

Com o âmbito e na sua área definidos nas cláusulas 1.^a e 2.^a deste contrato, serão constituídas comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 68.^a

Composição

1- As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por 4 membros efectivos, 2 em representação da ACIP, 2 das associações sindicais.

2- A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da ACIP e das associações sindicais outorgantes.

3- Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar das comissões paritárias 4 assessores técnicos, designados 2 por cada parte.

4- Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

Cláusula 69.^a

Atribuições

Às comissões paritárias competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;
- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestem serviço;
- c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

Cláusula 70.^a

Deliberações

1- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição de 5,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2- Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3- Por acordo, pode o pagamento do subsídio de refeição ser efectuado em espécie.

4- O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

5- O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Certificado de trabalhoCláusula 72.^a**Recusa de passagem de certificado de trabalho**

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento da recepção do respectivo pedido, por escrito, até à correspondência entrega ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

FormaçãoCláusula 73.^a**Formação profissional**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 74.^a**Formação contínua**

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais que execute;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais e cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua deve ser assegurada nos termos previstos na lei do trabalho.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresaCláusula 75.^a**Direito à actividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação,

desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5- À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedado qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 77.^a

Identificação dos delegados

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo deve ser observado no caso de subcessão ou cessação de funções.

Cláusula 78.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, deixando, neste último caso, de existir o posto de trabalho respectivo no local originário.

Cláusula 79.^a

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;

e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores: seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3- O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- O crédito de horas atribuído nos termos do número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais sem crédito de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 80.^a

Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical, têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informação relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 82.^a

Direitos a informação e consulta

1- Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) Informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) Informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6- O disposto na presente cláusula não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Reuniões fora do horário normal

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 84.^a

Reuniões durante o horário normal

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 85.^a

Reuniões com entidade patronal

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 86.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

Cláusula 87.^a

Proibição à discriminação por actividade sindical

1- Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitóriasCláusula 88.^a**Requalificações**

1- As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

- a) Empacotadores, em auxiliar de fabrico;
- b) Empregados de balcão auxiliares, em empregados de balcão auxiliares do 1.º ano, que serão promovidos a empregados de balcão auxiliares do 2.º ano, ao fim de um ano na categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a;
- c) Serventes, em auxiliares de fabrico ou em empregados de limpeza, consoante a predominância das funções actualmente exercidas.

Cláusula 89.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

1- As condições de trabalho fixadas por este contrato são consideradas, simultaneamente pelas associações sindicais e pela ACIP, como globalmente mais favoráveis que as anteriores.

2- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria com prejuízo sério, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, salvo se houver acordo das partes e desde que a lei o permita.

Cláusula 90.^a**Integração de lacunas**

Nos casos omissos aplicar-se-á a lei do trabalho ao presente CCT.

ANEXO I

Definição técnico - Funcional das categorias profissionais

Amassador - É o(a) trabalhador(a) que amassa manualmente ou utilizando máquinas apropriadas que alimenta, regula, manobra e controla; cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar; é o responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; colabora no desempenho das tarefas mais qualificadas de panificador; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e utensílios com que trabalha.

Aprendiz - É o(a) trabalhador(a), de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste grupo.

Aspirante de cozinheiro - É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos cozinheiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do cozinheiro de 3.^a

Aspirante a panificador - É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, passa a exercer as mesmas funções do panificador de 2.^a; cuida também da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Aspirante a pasteleiro - É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos pasteleiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do pasteleiro de 3.^a

Auxiliar de fabrico - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo operações auxiliares de fabrico e a movimentação de produtos e matérias-primas; executa também tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta; procede ainda à embalagem dos produtos fabricados e/ou comercializados; cuida do asseio e da higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios.

Bate-chapas (chapeiro) - É o (a) trabalhador(a) que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas; Nas oficinas de reparação

e veículos automóveis, pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

Chefe de compras/ecónomo - É o(a) trabalhador(a) que procede à aquisição, transporte e recepção e armazenamento de géneros, mercadorias e outros artigos, (verificando a concordância com as respectivas requisições), sendo responsável pelo regular abastecimento, mediante requisição, da despensa dos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; Coordena e executa inventários periódicos ou permanentes; cuida de toda a documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes) dos fornecedores bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Chefe de geladaria - É o(a) trabalhador(a) que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Controlador de caixa - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa das operações de caixa e registos dos apuros das vendas ou prestações de serviços do estabelecimento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados encarregando-se de efectivar esses depósitos em instituições bancárias de harmonia com directivas da empresa; pode ocupar-se da venda de diversos produtos da área alimentar, nomeadamente chocolates, pastilhas elásticas, ou não alimentar tais como tabacos, jornais, revistas, lotarias e similares. Pode também colaborar com as empregadas de balcão a quem substitui especialmente em situações de falta ou impedimento.

Copeiro - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumação da secção.

Cozinheiro - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona doces e sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de pastelaria e de atendimento ao balcão.

Despenseiro - É o(a) trabalhador(a) que compra, quando devidamente autorizado (verificando a concordância com as respectivas requisições) e transporta, em veículo destinado para o efeito, recebe, armazena, conserva, controla e fornece aos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; ocupa-se da higiene e arrumação da secção; cuida de toda a inerente documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes), dos fornecedores bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa.

Director de qualidade - É o(a) trabalhador(a) responsável por: nas fases iniciais dos novos projectos garantir ao máximo o cumprimento das especificações; dar início aos procedimentos de qualidade segundo as normas internacionais e segundo a política da empresa garantindo a sua certificação; realizar as auditorias preventivas em todos os estados da produção; identificar e analisar os problemas de qualidade, propondo acções correctivas; propor acções de melhorias em relação à qualidade dos produtos respeitando as normas referentes aos custos de fabricação; intervir, conjuntamente com os clientes, em reuniões relativas a problemas com os produtos de má qualidade e serviço; representar a qualidade no seio dos grupos de projecto; animar a política de qualidade na empresa; informar a empresa sobre a qualidade dos processos em conjunto com os clientes; preparar as auditorias.

Distribuidor - É o(a) trabalhador(a) que distribui os produtos que a empresa produz e/ou comercializa, pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou ainda em veículo automóvel desde que por ele não conduzido, sendo responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na distribuição.

Empregado de balcão - É o trabalhador que efectua a venda de todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, presta serviços de cafetaria e serve refeições e bebidas, é responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços, executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda, verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar-se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transaccionáveis, com a consequente participação aos responsáveis da empresa, e confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem. Nos estabelecimentos com terminais de cozedura, pode ainda assegurar o enforamento e o desenforamento de todos os produtos cozidos ou terminados de cozer nesses estabelecimentos de venda; de harmonia com as

directivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja ou procede à aquisição directa aos fornecedores, de que presta contas todos os dias. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na execução, ocupa-se da limpeza e da preparação dos balcões e das mesas, competindo-lhe ainda zelar pela higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições hígio-sanitárias para o fim a que se destinam.

Nota: Exclusivamente para os efeitos da definição técnico-profissional desta categoria profissional, entende-se que os fornos instalados em estabelecimentos com «terminais de cozedura» não terão, em cada estabelecimento de venda, uma área total de lares de forno superior a 6 m².

Empregado de balcão auxiliar - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva os empregados de balcão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Empregado de balcão encarregado - É o(a) trabalhador (a) que, nas unidades de produção que não possum encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de vendas, bem como os respectivos recebimentos.

Empregado de balcão principal - É o(a) trabalhador(a) que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de «empregado de balcão», dirige e coordena o serviço de outros empregados de balcão que prestem trabalho no mesmo estabelecimento por cuja direcção é o principal responsável.

Empregado de geladaria - É o(a) trabalhador(a) que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição; Serve os clientes; Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagens, bem como das instalações; Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e atendimento ao balcão.

Encarregado de expedição - É o (a) trabalhador(a) responsável pela expedição de todos os produtos que a empresa produz ou comercializa, para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos; verifica se as embalagens de produtos embalados se encontram devidamente fechadas e rotuladas; Confere os carregamentos dos produtos a expedir face às encomendas a executar e às facturas ou guias de remessa ou outros documentos de transporte equivalentes que acompanham a carga e em que fará constar a data/hora de expedição.

Encarregado de fabrico - É o(a) trabalhador(a) responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade de todos os produtos fabricados e a disciplina do pessoal de fabrico; Coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico.

Empregado de limpeza - É o(a) trabalhador (a) que procede á limpeza das instalações, de acordo com o plano de higienização e colabora no asseio e na higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios.

Empregado de mesa - É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas a clientes. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos. Elabora e manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança;

Expedidor - É o(a) trabalhador(a) que procede à contagem e embalagem, manualmente ou operando máquinas apropriadas, dos produtos que a empresa produz ou comercializa, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição; Substitui o(a) encarregado(a) de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o(a) trabalhador(a) principal responsável pela alimentação dos fornos utilizados na cozedura de todos os produtos fabricados, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e pelo processo de enfornamento, cozedura e desenformamento; cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

Mecânico de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o(a) trabalhador (a) que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a aparelhagem de controlo; procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico; faz o ensaio e ajustamento das instalações, após montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Mestre pasteleiro - É o(a) trabalhador(a) que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases de fabrico de pastelaria, incluindo a da confecção de salgados e de sobremesas, nelas intervindo sempre e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; mantém em dia os inventários de material e de *stocks* de matérias-primas; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico.

Motorista-vendedor-distribuidor - É o(a) trabalhador(a) que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz e/ou comercializa, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento e executando o seu carregamento e descarregamento; é responsável, pela afixação da tabela de preços, no veículo, de modo visível; procede à facturação e/ou cobrança dos produtos vendidos; é responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na entrega dos produtos; zela pela conservação da viatura e da sua higiene e limpeza, particularmente a caixa de acondicionamento da carga e pelo cumprimento das regras que condicionam a respectiva circulação; cuida para que as mercadorias transportadas sejam acompanhadas dos correspondentes documentos de transporte, conferindo a sua conformidade com a carga e a data/hora do início do transporte.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de máquinas de empacotar - É o(a) trabalhador(a) com funções de proceder predominantemente à embalagem dos produtos que a empresa produz e/ou comercializa operando com máquinas apropriadas que regula e manobra e de cuja limpeza e arrumação também cuida; confirma se os produtos a embalar se encontram em condições de arrefecimento adequadas e se não aparentam possuir qualquer anomalia; verifica a conformidade da rotulagem; Cuida de todos os registos indispensáveis ao processo de restreabilidade.

Operador de produção - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções específicas e pré-determinadas de abastecimento e manuseamento de máquinas e equipamentos de produção, de forma repetitiva e rotineira, competindo-lhe igualmente a limpeza de tais equipamentos e zonas de trabalho. Pode elaborar preparados simples e executar tarefas de desenformamento, recheio, acabamentos e embalamento.

Operador de produção principal - É o(a) trabalhador(a) que coordena os operadores de produção. Desempenha as tarefas mais qualificadas do operador de produção.

Panificador - É o(a) trabalhador(a) que executa diversas tarefas inerentes ao fabrico; entre outras, prepara, corta, pesa enrola e tende as massas, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquinas apropriadas que regula e manobra; colabora com o amassador(a) na mistura dos ingredientes e na amassadura e com o forneiro na alimentação, regulação e funcionamento dos fornos, no enformamento dos produtos e vigilância da cozedura e desenformamento; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Panificador principal - É o(a) trabalhador(a) que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas de panificador, podendo ainda acumular as funções de encarregado de fabrico, amassador e/ou forneiro quando não os haja ou substituí-los nas suas faltas ou impedimentos; Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pasteleiro de 1.ª - É o(a) trabalhador(a) que prepara as massas, batidos e cremes; Vigia as temperaturas e pontos de cozedura e procede à decoração dos artigos de pastelaria com produtos adequados, que previamente prepara. Coadjuva o mestre pasteleiro no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos ou quando não exista; também prepara e confecciona salgados diversos tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas; Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pasteleiro de 2.ª - É o(a) trabalhador(a) que opera com o forno e coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções; Também prepara e confecciona salgados diversos tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas; Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pasteleiro de 3.ª - É o(a) trabalhador(a) que opera com batedeiras, laminadoras e outras máquinas e equipamentos sob a orientação dos pasteleiros de categoria mais elevada, que coadjuva inclusive na confecção de salgados e sobremesas; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Pedreiro ou trolha - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos, azulejos ou fazer rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor - É o(a) trabalhador(a) que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal ou outras; desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas; prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias; prepara e aplica massas, betumando ou barrando; aplica tintas de acabamentos manual ou mecanicamente; afina as respectivas cores e enverniza.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) do sector de apoio e manutenção que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Serralheiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças; monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Técnico(a) de auto-controlo - É o(a) trabalhador(a) responsável por: desenvolver, implementar, avaliar, actualizar e coordenar o sistema de auto-controlo da empresa, em particular nas áreas de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação dos fornecedores, procedimentos de recepção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução, caso se encontrem alterados, deteriorados ou manifestamente impróprios) e eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreadibilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e correctivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes; controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação; elabora gráficos ou recolhe informação necessária, a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e/ou comercializados estão conforme a legislação em vigor.

ANEXO II

(Quadros obrigatórios)

Os titulares de estabelecimentos abrangidos pelo presente CCT, os sócios ou administradores de sociedades comerciais titulares de tais estabelecimentos, respectivo cônjuge e descendentes, que, não sendo trabalhadores, desempenhem funções equivalentes às previstas no anexo I, consideram-se abrangidos para efeitos de preenchimento dos quadros de densidades.

A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

I - Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de panificação

1- Nos estabelecimentos de fabrico com um só trabalhador, é obrigatório que este não tenha categoria profissional inferior a panificador principal.

2- É obrigatória a existência de um panificador principal e um amassador ou um forneiro, em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de três e até seis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um encarregado de fabrico, um panificador principal e um amassador ou um forneiro, em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de seis trabalhadores.

4- A admissão dos panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados de, pelo menos, um panificador principal e um amassador ou um forneiro.

II - Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de pastelaria

1- É obrigatória a existência de um mestre pasteleiro em todos os estabelecimentos com mais de seis trabalhadores sob a sua direcção e coordenação.

2- É obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.^a em todos os estabelecimentos, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre pasteleiro no respectivo estabelecimento.

3- Nos estabelecimentos com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.^a

4- Os pasteleiros de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada pasteleiro de 1.^a

5- Os pasteleiros de 3.^a não podem exceder a proporção de três por cada pasteleiro de 2.^a

6- Os aprendizes não poderão exceder o número de aspirantes a pasteleiros.

7- As categorias de operadores de produção só são permitidas nas empresas que se dediquem ao fabrico de produtos de pastelaria industrial.

III - Quadro de pessoal afecto ao sector de vendas

Só é obrigatória a existência de um empregado de balcão principal nos estabelecimentos polivalentes ou mistos que vendam, cumulativamente, produtos de padaria, produtos afins do pão e pastelaria e prestem serviços de refeições, cafetaria e outros, com um quadro de pessoal superior a cinco trabalhadores no respectivo estabelecimento comercial.

ANEXO III

Enquadramento em níveis de remuneração

Nível XIII

Mestre pasteleiro.

Nível XII

Chefe de compras/ecónomo.

Cozinheiro de 1.^a

Director de qualidade.

Pasteleiro de 1.^a

Nível XI

Cozinheiro de 2.^a

Pasteleiro de 2.^a

Nível X

Encarregado de fabrico.

Empregado de balcão - Encarregado.

Nível IX

Cozinheiro de 3.^a

Dispenseiro.

Pasteleiro de 3.^a

Nível VIII

Empregado de balcão principal.

Encarregado de expedição.

Operador de produção principal.

Panificador principal.

Técnico de auto controlo.

Nível VII

Amassador.

Chefe de geladaria.

Forneiro.

Motorista-vendedor-distribuidor.

Oficial de 1.^a (apoio e manutenção).

Operador de produção de 1.^a

Nível VI

Aspirante a cozinheiro do 3.^o ano.

Aspirante a pasteleiro do 3.^o ano.

Oficial de 2.^a (apoio e manutenção).

Operador de produção de 2.^a

Panificador de 1.^a

Nível V

Aspirante a cozinheiro do 2.º ano.
 Aspirante a pasteleiro do 2.º ano.
 Controlador de caixa.
 Empregado de balcão de 1.ª
 Empregado de mesa de 1.ª
 Expedidor de 1.ª
 Panificador de 2.ª

Nível IV

Aspirante a cozinheiro do 1.º ano.
 Aspirante a panificador.
 Aspirante a pasteleiro do 1.º ano.
 Auxiliar de fabrico.
 Copeiro.
 Distribuidor.
 Empregado de balcão de 2.ª
 Empregado de mesa de 2.ª
 Empregado de geladaria.
 Expedidor de 2.ª
 Operador de máquinas de empacotar.
 Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção).

Nível III

Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano.
 Empregado de limpeza.

Nível II

Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano.
 Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção).

Nível I

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela de remuneração mínimas mensais pecuniárias de base

1 de setembro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (Euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	1 050,00	1 260,00
XII	Chefe de compras/ecónomo Cozinheiro de 1.ª Diretor de qualidade Pasteleiro de 1.ª	1 000,00	1 200,00
XI	Cozinheiro de 2.ª Pasteleiro de 2.ª	975,00	1 170,00
X	Encarregado de fabrico Empregado de balcão-encarregado	940,00	1 122,00

IX	Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro Padeleiro de 3. ^a	925,00	1 110,00
VIII	Empregado de balcão principal Encarregado de expedição Panificador principal Técnico de autocontrolo Operador de produção principal	906,00	1 087,20
VII	Amassador Chefe de geladaria Fornheiro Motorista, vendedor, distribuidor Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção) Operador de produção de 1. ^a	890,00	1 068,00
VI	Aspirante a cozinheiro do 3. ^o ano Aspirante a padeleiro do 3. ^o ano Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) Panificador de 1. ^a Operador de produção de 2. ^a	875,00	1 050,00
V	Aspirante a cozinheiro do 2. ^o ano Aspirante a padeleiro do 2. ^o ano Controlador de caixa Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Expedidor de 1. ^a Panificador de 2. ^a	855,00	1 026,00
IV	Aspirante a cozinheiro de 1. ^o ano Aspirante a panificador Aspirante a padeleiro de 1. ^o ano Auxiliar de fabrico Copeiro Distribuidor Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Empregado de geladaria Expedidor de 2. ^a Operador de máquinas de empacotar Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)	840,00 €	1 008,00
III	Empregado de balcão auxiliar do 2. ^o ano Empregado de limpeza	835,00	1 002,00
II	Empregado de balcão auxiliar do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	825,00	990,00
I	Aprendiz	820,00	884,00

ANEXO V

Níveis de qualificação**1- Quadros superiores:**

Director de qualidade.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de geladaria;
Empregado de balcão encarregado;
Encarregado de expedição;
Encarregado de fabrico;
Mestre pasteleiro.

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de compras/ecónomo.

4.2- Produção:

Técnico de autocontrolo.

5- Profissionais qualificados:**5.2- Comércio:**

Controlador de caixa;
Dispenseiro;
Empregado de balcão principal;
Motorista-vendedor-distribuidor.

5.3- Produção:

Afinador de máquinas;
Amassador;
Bate-chapas (chapeiro);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro (de limpos ou de banco);
Cozinheiro;
Forneiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Oficial electricista;
Operador de produção de 2.^a;
Operador de produção de 1.^a;
Operador de produção principal;
Panificador;
Panificador principal;
Pasteleiro;
Pedreiro ou trolha;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):**6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de balcão auxiliar;
Empregado de geladaria;
Empregado de mesa.

6.2- Produção:

Empacotador;

Expedidor;
Operador de máquinas de empacotar.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2- Produção:

Auxiliar de fabrico;
Copeiro;
Empregado de limpeza.

A - Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Aspirante a cozinheiro;
Aspirante a panificador;
Aspirante a pasteleiro;
Praticante.

Lisboa, 23 de novembro de 2024.

Pela Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares - ACIP:

Deborah Cristina Santos Barbosa, na qualidade de presidente do conselho diretivo.

Cecília Patrícia Quintas, na qualidade de membro do conselho diretivo.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos setores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços relacionados;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 3 de janeiro de 2025, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 5/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Artigo 1.º

Artigo de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, apenas nas matérias agora acordadas e nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços (SITESE).

2- O presente CCT abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e altera o CCT com revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2025.

3- Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, este CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 5.ª

Aprendizagem - Conceito e duração

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Para as categorias de cafeteiro, assistente de sala, empregado de balcão, assistente de *snack* e *self-service* (balcão e sala), de operador, assistente de operações e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- (...)

6- (...)

Cláusula 6.^a**Estágio - Conceito e duração**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, assistente de sala, operador, distribuidor e porteiro.
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 31.^a**Abono para falhas**

- 1- Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 47,00 €.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 37.^a**Valor da alimentação**

- 1- (...)
- 2- Quando fornecido em numerário, o subsídio de alimentação tem o valor mensal de 150,00 €.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 40.^a**Retribuição mínima dos extras**

- 1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:
 - Chefe de sala* - (...);
 - (...);
 - (...);
 - (...);
 - (...);
 - (...);
 - (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 46.^a**Reclassificação profissional**

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) O trabalhador classificado como «chefe de mesa», será reclassificado na categoria profissional «chefe de sala» e enquadrado no nível VIII;
- b) O trabalhador classificado como «subchefe de mesa» será reclassificado na categoria profissional de «subchefe de sala» e enquadrado no nível VII;
- c) O trabalhador classificado como «empregado de mesa de 1.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala de 1.^a» e enquadrado no nível VII;
- d) O trabalhador classificado como «empregado de mesa de 2.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala de 2.^a» e enquadrado no VI;
- e) O trabalhador classificado como «empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala/balcão *self-service* de 1.^a» e enquadrado no VII;
- f) O trabalhador classificado como «empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala/balcão *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos» e enquadrado no VI;
- g) O trabalhador classificado como «empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos», será reclassificado na categoria profissional «assistente de balcão/sala *self-service* até dois anos» e enquadrado no V;

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 381,00 €
X	1 314,00 €
IX	1 086,00 €
VIII	978,00 €
VII	924,00 €
VI	902,00 €
V	886,00 €
IV	881,00 €
III	876,00 €
II	873,00 €
I	870,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo

Nível XI

Diretor de restauração e bebidas.

Nível X

Assistente de direção;

Chefe de cozinha;

Chefe de mestre pasteleiro;

Diretor artístico;

Diretor comercial;

Diretor de golfe;

Diretor de produção (*food and beverage*);
Diretor de serviços;
Diretor de serviços técnicos.

Nível IX

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de serviços;
Encarregado de parque de campismo;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de operações;
Técnico de contas.

Nível VIII

Chefe de balcão;
Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de manutenção;
Chefe de sala;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de *snack-bar*;
Gerente;
Cozinheiro de 1.^a;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de restauração e bebidas;
Pasteleiro decorador;
Secretário de golfe;
Sub-encarregado de parque de campismo;
Tesoureiro.

Nível VII

Assistente de sala de 1.^a
Assistente de vendas de 1.^a;
Barman/barmaid de 1.^a;
Caixa;
Capataz de campo;
Chefe de campo de parque de campismo;
Chefe de *self-service*;
Capataz de rega;
Controlador;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Assistente de sala/balcão *self-service* de 1.^a;
Escanção;
Escriturário de 1.^a;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Pasteleiro de 1.^a;
Rececionista de 1.^a;
Secretário de direção;
Subchefe de sala;
Subgerente.

Nível VI

Amassador;
Assistente de vendas 2.^a;
Assistente de sala de 2.^a
Assistente de operações;
Barman/barmaid de 2.^a;
Carpinteiro em geral de 1.^a;
Chefe de caddies;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Cozinheiro de 2.^a;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Assistente de sala/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos;
Escriturário de 2.^a;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de roupa/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;
Padeiro de 2.^a;
Rececionista de 2.^a;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.^a;
Técnico de frio.

Nível V

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.^a;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.^a;
Dispenseiro;
Disk-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.^a;
Empregado de armazém;
Assistente de sala/balcão de *self-service* até dois anos;
Empregado de geladaria;
Empregado de quartos;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.^a;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador;
Padeiro de 3.^a;
Pré-oficial eletricitista;

Telefonista de 2.ª;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível IV

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;
Estagiário *barman/barmaid* com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível III

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de roupa/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário *barman/barmaid* do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível II

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível I

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano;
Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere a cláusula 1.ª)

3- Salas de refeições

Chefe de sala - Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de

trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ulatimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregue de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de sala - Coadjuva o chefe de sala no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de refeições e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de sala nas suas faltas ou impedimentos.

Assistente de sala de 1.ª - Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo diretamente aos clientes, ou por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; pode ser encarregue da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de sala.

Assistente de sala de 2.ª - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o assistente de sala de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Marcador de jogos - (...)

Empregado de refeitório - (...)

6- *Snack bar e self-service*

Chefe de «snack-bar» - (...)

Chefe de «self-service» - (...)

Empregado de «snack» de 1.ª - (...)

Empregado de «snack» de 2.ª - (...)

Assistente de balcão/sala de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confecionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

Lisboa, 18 de dezembro de 2024.

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

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de janeiro de 2025, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 3/2025, 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 das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Alteração salarial e outras**Primeira revisão parcial**

A Transportes Aéreos Portugueses, SA, o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins («SIMA»); o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil («SINTAC»); o Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial («SQAC»); o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal («STTAMP»); o Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação («STAMA») e o Sindicato da Indústria Aeronáutica («SIA»), 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.

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 445 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 deslocções 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 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 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 AE 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;
- 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.

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 2, 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 AE 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;

- Estas responsabilidades são exercidas em acumulação com as atividades enquanto linha técnica.

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 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 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 AE 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

OOV	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 AE 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, 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.

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 no 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 AE 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 AE 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

TMFP	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 AE 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- TTPC 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 AE 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

TPPC	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 AE e nomeado para funções da 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	

TAM	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.^a**(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 matéria 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, 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 das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

João Paulo Costa Moreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de membro da direção.

José Manuel Magalhães Rebelo, na qualidade de membro da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva, na qualidade de vogal da direção.

Maria Luís de Carvalho Martins, na qualidade de vogal da direção.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

Fernando Manuel Martins Simões, na qualidade de membro da direção do STAMA.

Isabel Maria Barroso Pires, na qualidade de vogal da direção do STAMA.

Pelo Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial - SQAC:

Jaime dos Santos Silva, na qualidade de presidente da direção do SQAC.

Luís Manuel Martins Vieira, na qualidade de secretário da direção do SQAC.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, na qualidade de presidente do SIA.

Paulo Alexandre Soares de São Marcos, na qualidade de vogal da direção do SIA.

Depositado em 2 de janeiro de 2025, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 2/2025, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros

Entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade, respetivamente, de presidente e vice-presidente do conselho de administração, com poderes para o ato («CP»); e

Segundo: SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, com sede na Rua Latino Coelho, n.º 37, 1.º D.º, no Entroncamento, neste ato representado por António José Pereira e José Oliveira Vilela, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários («SINFB»);

Considerando que:

A) A CP celebrou no passado dia 23 de julho de 2024 um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado «acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviárias e outros», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2024 («acordo de empresa»);

B) O SINFB que não subscreveu o referido acordo de empresa, aderiu ao mesmo no dia 18 de outubro de 2024;

C) O SINFB tem interesse em aderir ao mesmo; e

D) A CP aceita e tem interesse em que tal adesão seja feita.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Objeto

Pelo presente acordo, o SINFB adere ao acordo de empresa referido no considerando A) e a CP expressamente aceita tal adesão.

Cláusula 2.ª

Conteúdo

A adesão ora acordada é feita sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do conteúdo do acordo de empresa identificado no considerando A).

Cláusula 3.ª

Cláusula obrigacional

O presente acordo de adesão obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE e o SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários que, à data do presente acordo de adesão, abrange cerca de 110 trabalhadores/as.

Cláusula 4.ª

Entrada em vigor

1-O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores representados pelo SINFB beneficiam, com efeitos a partir do processamento salarial do mês de outubro de 2024, da cláusula da retroatividade prevista no número 4 da cláusula 2.^a (Vigência) do acordo de empresa a que se refere o considerando A) do presente acordo de adesão.

Data de celebração: A adesão ao acordo de empresa foi celebrada a 18 de outubro de 2024 e formalizada pelo presente acordo a 22 de outubro de 2024.

O acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *l)*, do número 2, do artigo 9.º e alínea *a)*, do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.º-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

Pelo SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

António José Pereira, na qualidade de presidente do SINFB.

José Oliveira Vilela, na qualidade de vogal do SINFB.

Pela CP- Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *l)*, do número 2, do artigo 9.º e alínea *a)*, do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.º-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

Pelo SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

António José Pereira, na qualidade de presidente do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

José Oliveira Vilela, na qualidade de vogal do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

Depositado em 27 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 325/2024, 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 Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 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 Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB, 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015 e sucessivas alterações, com última atualização 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 6 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB.

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 14 de agosto 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 14 de agosto 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 14 de agosto de 2024.

Pelo Sindicato dos Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB:

António José Pereira, na qualidade de mandatário conforme credencial em anexo datada de 12 de agosto de 2024.

Depositado em 3 de janeiro de 2025, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 4/2025, 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 AES - Associação de Empresas de Segurança e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outros ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

A AES - Associação de Empresas de Segurança, com sede sita na Avenida Álvares Cabral, n.º 61, 4.º Lisboa, com o número de pessoa coletiva 504507214, a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada com sede na Av. Principal, n.º 6, 1.º andar - 2840-011 - Casal do Marco, Seixal, com o número de pessoa coletiva n.º 514673826, o SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada, com sede na Rua Torrinha, 230, Loja. 31, 4050-610 Porto, com o número de pessoa coletiva 516853830 e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços, com o número de pessoa coletiva n.º 517874369, acordam entre si, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, cuja última revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017 e sucessivas alterações, a última das quais foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, 22 de novembro de 2024.

Mais se acorda que a presente adesão produz efeitos no dia 1 de janeiro de 2025.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão em apreço aproximadamente 86 empregadores e 38 956 trabalhadores.

Lisboa, 17 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.

Pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada:

Rui Jorge Pinto de Sousa Brito da Silva, presidente da direção e mandatário.

Pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada:

António Cláudio Neves Ferreira, presidente da direção e mandatário.

Pelo STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços:

Eduardo Teixeira, presidente da direção e mandatário.

Depositado em 2 de janeiro de 2025, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 1/2025, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, pessoa coletiva n.º 501250824, com sede na Rua Conde de Redondo, n.º 60 B, 1150-108 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023 - Revisão global, celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo acordo de empresa em referência um total de 1 empregador e 5000 trabalhadores.

O acordo de adesão acompanha a vigência do acordo de empresa a que se adere.

O presente acordo é feito em 3 (três) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 10 de dezembro de 2024.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa:

Paulo Alexandre Duarte de Sousa, na qualidade de provedor.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Vítor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Depositado em 27 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 326/2024, 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

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos.
Carla Maria Nogueira Loureiro dos Santos Martins.
Fernando Gonçalves de Andrade.
Francisco Manuel Cardoso Gonçalves.
Humberto Manuel Tojinha Candeias.
José Carlos Correia Caetano.
José António de Fraga.
José Manuel da Silva Lopes.
Maria José Sousa Cardoso.
Nuno Rodrigo Valente Sousa.
Pedro Jorge Martins Mendes.
Sérgio Cerqueira Lindim Ramos.

Suplentes:

André Afonso Tenente Seixas.
Fátima da Conceição Meneses Carvalho Silva.
Francisco Couto da Silva.
Luís Manuel Batista Silvestre.
Sérgio Braz Rodrigues Pato.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Secretária-geral - Paula Alexandra Lages de Oliveira.

Vice-secretário - Nuno Miguel Máxima Afonso.

Tesoureira - Sandra Helena Soares Varela.

António Lage Rodrigues Almeida.

Armando Manuel Lopes de Sousa.

Arnaldo Costa de Oliveira.

Helena Sofia Teixeira da Costa.

Hélder Nelson Ferreira Saraiva.

Joaquim Manuel da Cunha Tato.

Maria Manuela Vidal Ribeiro Bacelar.

Ana Isabel Moreira Silva Costa Araújo.

José Manuel Torres Azevedo Agra.

Cristina Maria Gonçalves Rodrigues.

Maria Adelina da Silva Ferreira.

Etelvina Adelaide Teixeira de Sousa.

Maria de Fátima Nunes Ferreira.

Nuno Miguel Pereira Vieira.

Paula Cristina Teles Campilho Gomes.

Luís Manuel Lisboa.

Vítor Alcino da Silva Moreira.

Fernando Raúl Soares Ribeiro.

Diana Alexandra Pires Tato.

José Manuel de Jesus Ribeiro Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Santander Totta, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 28 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

1	Horácio Manuel Tavares Marcelino Figueiredo
2	Sónia Silva Costa
3	Paulo Jorge Araújo Vale
4	Rute dos Reis Colaço
5	Hilário José Proença Solidónio
6	Carla Maria Sousa Santos
7	Jorge Artur B. Oliveira Queiróz
8	Paulo Jorge Caldas Saraiva
9	Maria Manuela Aniceto Almeida
10	Nuno Miguel Santos Barquinha
11	Luís Filipe Silva Cruz

Código	Local trabalho/Edifício	Nome completo
Edifício	Edifício Avenida da Boavista	Paula Cristina Marques Gomes Oliveira e Silva
		Rui Manuel Almeida Costa
		Rosa Ernestina Aguiar dos Santos Oliveira da Silva
		Joaquim Alberto dos Reis Pedrosa
		Gisela Oliveira Castanheira da Costa

Edifício	Edifício Rua Júlio Dinis	António Albano Mendes Fonseca
		Paulo Jorge Queiroz Peixoto
		José Pedro Santos Pinto Santana
Edifício	Edifício Sapateiros 21	Nuno Miguel Santos Barquinha
		Carla Susana Damião Jesus Soares
		Rui Manuel Porta Nova Andrez
Edifício	Lisboa - Rua da Mesquita	Hélder José Simões Coimbra
		Elizabete Maria Martins Santos
		Paulo Alexandre dos Santos Tavares e Lúcio
		Sandra Cristina Oliveira Torres Rodrigues
		Helena Isabel Heleno da Silva Manique
Código	Local trabalho/Balcão	Nome completo
342	Abrantes	Sérgio Manuel Sousa Paulo
3395	Albarraque	Patrícia Rodrigues de Almeida
5321	Albufeira - Areias São João	Sérgio Miguel A. Conceição Rosa
385	Algés	Vítor Hugo Lage Gonçalves
5266	Alverca E.N. 10	Nelson Ricardo Fernandes Garcia de Oliveira
3211	Amadora - Estação	Sara Alexandra Vieira Santos Allen
334	Amadora - Reboleira	Bruno Rafael Tavares Santos Ventura Araújo
5236	Armação de Pera	Maria Margarida Branco Jesus Correia
3795	Baixa da Banheira	Cátia Cristina Mealha Magalhães
5176	Barcelos - Porta Nova	Gonçalo Nuno Cerqueira Lima
5030	Barreiro - Alfredo da Silva	Isabel Maria Guerreiro Matoso
3272	Barreiro - Bocage	Carla Maria Sousa Santos
5149	Batalha	Carlos Jorge Batista Gaspar
3422	Beja	Ângela Filipa Ferreira Vara
5238	Belmonte	Paulo Jorge Canica Gonçalves
5235	Braga - Celeiros	Luís Ricardo Ferreira Azevedo Abreu Massa
3446	Braganca	Elsa Balbina Sebastião Gomes
5042	Brandoa	Carla Sofia Rodrigues Silva Castro
5231	Cabeceiras de Basto	Rui Miguel Pereira Leite Basto
3178	Cacém - Bons Amigos	Luís Miguel Mendes Dias
5436	Caldas da Rainha - Câmara	Sandra Cristina Silva Escola

3223	Canecas	Carlos Manuel Barros Pereira
5476	Canedo	Paulo Jorge Silva Araújo
383	Carnaxide	Maria Joana Matos da Cunha Rosa
5258	Carregado	Sandra Cristina Simões Martins Soares
5192	Cartaxo	Bruno Daniel Gomes Avelino
5223	Castelo Branco	Maria Graça Nunes Realinho
5423	Castelo da Maia	Carlos Miguel Oliveira Coutinho
5279	Chaves	Pedro Jorge da Costa Nascimento
5405	Condeixa	Pedro Filipe Ramos Almeida
5326	Cortegaça	Marta Sofia Baptista Soares
5038	Cova da Piedade	Rui Miguel Gonçalves Dias
5157	Covilhã	Filipe Arruda Tavares
6380	Empresas Alentejo	António Filipe Simões de Matos Coelho
6239	Empresas Torres Vedras	Maria Domingas Fidalgo Silva
5323	Entroncamento	Filipa dos Santos Félix
3200	Estoril	Marco Paulo Vieira Perestrelo
5342	Évora - Alcáçovas	Maria Manuela Aniceto Almeida
5178	Faro - Santo António	Carlos Jorge Messias Cavaco
3480	Fundão	Sérgio Filipe Garcia Martins
5318	Grândola	Não eleita
3500	Lagoa	Nelson Manuel Pacheco Vieira
3235	Laranjeiro	Fernando Jorge Rodrigues da Cunha
391	Leiria - Goa Damão e Diu	Não eleita
5032	Lisboa - Alvalade	Ricardo António Silva Camarate
5053	Lisboa - Álvares Cabral	Alexandra Maria Esperança Nobre Mendes Pereira
5044	Lisboa - Benfica Calhariz	Ana Lúcia Jorge Serra
5062	Lisboa - Estrada da Luz	Ana Isabel Frazão Rodrigues Ferreira
332	Lisboa - Guerra Junqueiro	Jorge Paulo Mendes Maia Sousa
3180	Lisboa - Lumiar	João António Apolinário Brandão Soares
3150	Lisboa - Marquês de Tomar	Sandra Patrícia Santos Costa
376	Lisboa - Restelo	Ana Paula Machado Santos
5031	Lisboa - Rua do Ouro	Alexandre Filipe Almeida Baltazar Santos Ascensão
5018	Lisboa - Santo Amaro	Rute dos Reis Colaço

5033	Lisboa - Santos	Cristina Maria Ferreira Rodrigues Nascimento
5354	Loures	Manuel João Aranhol Resendo
5411	Lousada	Emanuel António Pacheco Pinto Sousa Oliveira
5327	Mafra	Heliana Isabel Mateus Mendes
5190	Maia - Parque Central	Marili Figueiredo Reis Mendes
5182	Malveira	Ana Carla Fonseca Sobral Afoito
393	Mem Martins	Marta Sofia Freire da Ponte
5221	Moita	Patrícia Silva Gouveia
5330	Montijo	Nuno Miguel Castanheira Rodrigues
3855	Negrais	Ana Rita Santos Frade Nunes Branco Luís
5036	Odivelas - Rotunda	Pedro Rito Silva Martins
3170	Oeiras - Cândido dos Reis	Nuno Ricardo Cruz Carpinteiro
352	Oeiras - Palmeiras	Cristina Isabel Jorge Rodrigues Costa
3520	Paços de Brandão	José Eusébio Ferreira Costa
5267	Paços Ferreira	Rui Filipe Sampaio Nogueira
5055	Paivas	Jorge Miguel Azenha Bernardo
8729	Ponta Delgada - A. Quental	Sandra Paula Medeiros Silva
8713	Ponta Delgada - Matriz	Dário Miguel Cipriano Martins
3825	Porto - Bonfim	João Manuel Oliveira Silva
5480	Porto - Hospital São João	Jorge Manuel Pereira Adriano
351	Sacavém - Quinta do Património	Cláudio Miguel Godinho Costa
336	São Domingos de Rana	Ana Maria Duarte Martins Clemente Asper
5367	São João da Madeira - António José Oliveira Júnior, 147	Moisés Jorge Pinto Marques
260	Senhora Hora - Estação	Ana Sofia Rosas Vilas-Boas Cordeiro
5174	Setúbal - 5 Outubro	Sónia Margarida Lopes Esteves Silva
3608	Setúbal - Bocage	Maria Manuela Correia Ribeiro Santos
3545	Tomar	Paulo Jorge Meneses Campos Sardinha
5162	Torres Novas	Nilsa Palmira Fernandes Goucho
247	V. N. Gaia - Câmara	José Manuel Martinez Coimbra Silva Dias
3335	V. N. Gaia - Canelas	José Manuel Pinto Monteiro
3365	V. N. Gaia - Soares dos Reis	Maria de Lurdes Alcobia Maia
3341	V. N. Gaia - Valadares	Cláudia Sofia Duarte Resende
3860	Valongo	Paulo Jorge Barbosa Neves

8702	Velas	Rui Eduardo Silvério Almeida Horta
3260	Vendas de Azeitão	Augusto Rogério Alves
5163	Vendas Novas	Dora Sofia Rosa Morganheira Santos
5387	Viana do Castelo - Jardim	Pedro Miguel Queirós Meira Cruz
5194	Vila Real de Santo António	Sérgio Manuel Palma Vicente
806	Viseu - Quinta do Galo	Nuno Miguel Rocha Oliveira
298	Work Café Coimbra	Luís Filipe Silva Cruz
265	Work Café Espinho	Manuel Augusto Silva Nunes
348	Work Café Amoreiras	Rui Miguel Marques Rafael Rosa Camões

Registado em 3 de janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

BIOTEK, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BIOTEK, SA, realizada em 16 de dezembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2024.

Efetivos:

Bruno Miguel Mendes Almeida Alves.

João Paulo Lourenço Rodrigues.

Francisco Manuel do Rosário Brás.

Suplentes:

Nuno Gonçalo Fernandes Esteves.

Alexandre Miguel Valente Rosa.

Paulo Fernandes Lopes Pereira.

Registado em 3 janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 1, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas, realizada em 19 de dezembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2024.

Efetivos:

Marta Raquel Matias Pereira.
Fernando Luis Jesus Albuquerque.
António Manuel Rabaçal Joaquim.
Leonel Reis Cruz.
Paula Alexandre Neto Pires Dinis.

Suplentes:

João Miguel Pontes Garcia.
Paulo Jorge Jesus Rodrigues.
Paula Alexandra dos Santos Paim.
César Carlos Alves Santos Silva.
Paulo Rogério Ferreira Rodrigues.

Registado em 27 dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 1, a fl. 168 do livro n.º 1.