

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

##### I - ESTATUTOS:

- Freguesia de Benfica - Constituição..... 5

##### II - ELEIÇÕES:

- Direção-Geral do Tribunal de Contas - Eleição ..... 20

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### DESPACHOS/PORTARIAS:

- SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Autorização de  
laboração contínua ..... 21
- Douro Biofuels, SA - Autorização de laboração contínua ..... 23

##### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos..... 25

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio  
e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura,  
Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 40

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos  
Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado..... 42
- Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o  
Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras 62

|                                                                                                                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| – Acordo de empresa entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras .....                                                                                 | 65  |
| – Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....                                                       | 72  |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Alteração salarial e outras.....               | 76  |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras .....           | 79  |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras .                                   | 82  |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração salarial e outras .....     | 85  |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado..... | 88  |
| – Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Alteração salarial e outras .....                                                                       | 139 |
| – Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Retificação .....                                 | 143 |

## JURISPRUDÊNCIA

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Recurso de Revista n.º 489/23.0T8CLD.C1.S1 (4. <sup>a</sup> Secção) - «O procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido, conjuntamente, quer na cláusula 7. <sup>a</sup> , n.ºs 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o Autor Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC e a Ré Portuguesa - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, no dia 27 de fevereiro de 2021 e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, quer nos artigos 276.º, n.º 3 e 279.º, n.º 2, alínea a) do CT, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas: a) Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor. b) Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE; c) Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e, d) Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.» ..... | 145 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| – Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Substituição..... | 176 |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### II – ELEIÇÕES:

- ALMINA - Minas do Alentejo, SA - Eleição ..... 177

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Convocatória..... 178

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Gestamp Cerveira, L.<sup>da</sup> - Eleição..... 179
- PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Eleição..... 180
- Engie Hidroelétricas do Douro, L.<sup>da</sup> - Eleição..... 181
- Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição..... 182
- RELPROD, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição..... 183

**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: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@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:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Freguesia de Benfica - Constituição**

##### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, “o direito de os trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da Junta de Freguesia de Benfica e com base de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático.

Assim, os trabalhadores da autarquia, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses, deveres e direitos, através da sua intervenção democrática na vida da autarquia, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Objeto e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

###### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da Comissão de trabalhadores da Junta Freguesia de Benfica.

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

3- O coletivo dos trabalhadores da Junta Freguesia de Benfica é constituído por todos os trabalhadores da autarquia e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores, a todos os níveis.

###### **Artigo 2.º**

###### **Princípios fundamentais**

1- A Comissão de Trabalhadores da Junta Freguesia de Benfica orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da autarquia e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da autarquia.

## CAPÍTULO II

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

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O Plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O Plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

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

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

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

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

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

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

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

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

## Artigo 9.º

### Reunião de emergência

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

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

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

## Artigo 10.º

### Funcionamento

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

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

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

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

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

a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores;

b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a Comissões Coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e destes Estatutos.

5- O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

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

a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A Comissão de Trabalhadores ou o Plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A Comissão de Trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e fiscalizado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões

religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem -se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Defender os direitos e interesses dos trabalhadores;
- b) Exercer os direitos de informação, consulta e participação previstos na lei;
- c) Emitir pareceres nos casos legalmente previstos;
- d) Promover o diálogo entre trabalhadores e órgãos da autarquia.

2- O exercício das competências da CT é efetuado sem prejuízo das competências legais dos órgãos autárquicos e do princípio da legalidade administrativa, não podendo implicar interferência na gestão administrativa.

#### Artigo 15.º

##### Participação

1- A participação da CT visa promover o envolvimento dos trabalhadores na melhoria dos serviços públicos.

2- A CT pode:

- a) Emitir pareceres sobre o plano de atividades e orçamento;
- b) Apresentar propostas de melhoria dos serviços;
- c) Pronunciar-se sobre condições de trabalho.

3- A CT não exerce funções de gestão nem substitui os órgãos da autarquia.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e da sua participação democrática;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores e Comissões Coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da autarquia, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Atuar com respeito pelos princípios constitucionais e legais do Estado de Direito democrático.



## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### **Reuniões com o órgão de gestão da autarquia**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de Trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### **Direito à informação**

1- Nos termos da Constituição e da lei aplicável, a Comissão de Trabalhadores tem direito a receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O dever de informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Plano de atividades e orçamento da autarquia, bem como a sua execução;  
b) Organização e funcionamento dos serviços;c) Gestão dos recursos humanos, incluindo critérios gerais de recrutamento, mobilidade e avaliação;d) Condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho;e) Situação financeira e execução orçamental;f) Projetos de reorganização dos serviços ou alteração das condições de trabalho.

3- O disposto no presente artigo é exercido no respeito pelo princípio da legalidade administrativa e pelas competências dos órgãos da autarquia.

#### Artigo 20.º

##### **Parecer prévio**

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da Junta de Freguesia:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;  
b) Tratamento de dados biométricos;  
c) Elaboração de regulamentos internos da autarquia;  
d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;  
e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da autarquia, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;  
f) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da autarquia;  
g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da autarquia;  
h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;  
i) Mudança de local de atividade da autarquia ou estabelecimento;  
j) Despedimento individual de trabalhadores;  
k) Despedimento coletivo;  
l) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;  
m) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da autarquia e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão

de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- A prática de atos sem a prévia solicitação de parecer à Comissão de Trabalhadores, quando legalmente exigido, constitui irregularidade nos termos da legislação aplicável, não afetando a validade do ato, salvo disposição legal em contrário.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação na Junta de Freguesia

1- O direito de participar em processos de reestruturação deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação;
- b) Pela correspondente Comissão Coordenadora, quando se trate da reestruturação do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as Comissões Coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da autarquia, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir nos procedimentos disciplinares, nos termos da lei, acompanhando o respetivo processo;
- b) Pronunciar-se sobre procedimentos de cessação de vínculo de emprego público, nos termos legalmente previstos;
- c) Ser ouvida sobre organização do tempo de trabalho e férias.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da autarquia.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 26.º

### Plenários e reuniões

1- A Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores devem comunicar aos órgãos da autarquia, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

## Artigo 27.º

### Ação no interior da autarquia

1- A Comissão de Trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 28.º

### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 29.º

### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da autarquia, para o exercício das suas funções.

## Artigo 30.º

### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da autarquia, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

1- Os membros da Comissão de Trabalhadores dispõem de crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos da lei aplicável, designadamente em função do número de trabalhadores da autarquia.

2- O exercício deste direito não prejudica a remuneração nem outros direitos dos trabalhadores.

a) Subcomissão de Trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de Trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão Coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

**Artigo 32.º****Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de Subcomissões e Comissões Coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes Estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

**Artigo 33.º****Solidariedade de categoria profissional**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de categoria profissional que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

**Artigo 34.º****Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

**Artigo 35.º****Proteção legal**

Os membros das CT, Subcomissões e das Comissões Coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

**Artigo 36.º****Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes Estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

**SUBSECÇÃO IV****Composição, organização e funcionamento da CT****Artigo 37.º****Sede**

A sede da CT localiza-se na sede da autarquia.

**Artigo 38.º****Composição**

1- A CT é composta por 3 a 5 elementos, de acordo com o n.º de trabalhadores membros efetivos, podendo na apresentação das candidaturas figurar um número de elementos suplentes nunca superior ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o Plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do Plenário.

**Artigo 39.º****Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos.

**Artigo 40.º****Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

**Artigo 41.º****Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar -se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

**Artigo 42.º****Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

**Artigo 43.º****Coordenação e deliberações**

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

**Artigo 44.º****Reuniões**

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 45.º

**Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

## Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

## Artigo 46.º

**Princípio geral**

1- Podem ser constituídas Subcomissões de Trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da autarquia.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da Lei e dos presentes estatutos.

## Artigo 47.º

**Mandato**

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar -se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT — designadamente, por se ter criado um local de trabalho ou estabelecimento na autarquia — o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

## Artigo 48.º

**Composição**

As Sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na Lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

## Comissões Coordenadoras

## Artigo 49.º

**Princípio Geral**

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## Artigo 50.º

**Adesão**

A CT poderá aderir a Comissões Coordenadoras por Distrito e a nível Nacional:

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

##### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do quadro efetivo autarquia.

##### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

##### Artigo 53.º

##### Comissão Eleitoral

- 1- A Comissão Eleitoral (CE) é o órgão responsável pela organização, direção e fiscalização do processo eleitoral da Comissão de Trabalhadores.
- 2- Para a primeira eleição, a Comissão Eleitoral é constituída por trabalhadores designados pelos proponentes da convocatória.
- 3- Nas eleições subsequentes, a Comissão Eleitoral é composta por:
  - a) Até três membros designados pela Comissão de Trabalhadores cessante;
  - b) Um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 4- A Comissão Eleitoral designa, na sua primeira reunião, o respetivo Coordenador.
- 5- Compete à Comissão Eleitoral:
  - a) Assegurar a legalidade e regularidade do processo eleitoral;
  - b) Garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre as listas concorrentes;
  - c) Organizar os cadernos eleitorais;
  - d) Proceder à receção, verificação e aceitação das candidaturas;
  - e) Dirigir o ato eleitoral, proceder ao apuramento dos resultados e à sua publicação.
- 6- A Comissão Eleitoral delibera validamente com a presença da maioria dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos votos dos presentes.
- 7- Em caso de empate, o Coordenador tem voto de qualidade.
- 8- As deliberações da Comissão Eleitoral são obrigatoriamente reduzidas a ata.
- 9- As reuniões da Comissão Eleitoral são convocadas pelo Coordenador ou por, pelo menos, um terço dos seus membros, com antecedência mínima de 48 horas, salvo situação de urgência devidamente fundamentada.
- 10- Em caso de inexistência ou cessação antecipada da Comissão de Trabalhadores, a Comissão Eleitoral promove a convocação de novas eleições, nos termos legais.

##### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

- 1- A autarquia deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na autarquia e seus estabelecimentos.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da autarquia e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

##### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da autarquia, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos Estatutos ou, na sua falta por, 20 % dos trabalhadores da autarquia.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % trabalhadores da autarquia inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A Comissão Eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes Estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.



## Artigo 61.º

### Local e horário da votação

- 1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da autarquia ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da autarquia e com idêntico formalismo.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

## Artigo 62.º

### Mesas de voto

- 1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.
- 2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.
- 3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.
- 4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.
- 5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da autarquia ou do estabelecimento.
- 7- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

## Artigo 63.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.
- 3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 64.º

### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

## Artigo 65.º

### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
- 3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspon-

dente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da autarquia e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos Estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias

certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no Boletim do Trabalho e Emprego.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da autarquia.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da autarquia.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % trabalhadores da autarquia.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes Estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da Comissão de Trabalhadores:

1- O destino do património será deliberado pelo plenário de trabalhadores;

2- A afetação deve respeitar a legislação aplicável e os princípios da legalidade e interesse público.

Registado em 3 de julho de 2026 nos termos da alínea a) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2026, a fl. 21 do livro n.º 1.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Direção-Geral do Tribunal de Contas - Eleição**

Comissão de trabalhadores da Direção-Geral do Tribunal de Contas - Sede - Eleição em 30 de junho de 2026, para o mandato de três anos.

**Efetivos:**

João Luís Lima de Moraes.  
Maria José Batista Brochado.  
Paula Filomena da Glória Silva Figueiredo.  
Carla Maria Duarte Filipe.  
Carlos Alberto Pereira Ferreira Leal.

**Suplentes:**

Filipa Andreia Carvalho da Costa.  
Henrique Vicente Pousinha.  
António Manuel Ferreira Gaspar.  
Cândido Martins Bento Camacho.  
Sandra Paula Vieira Lopes de Sousa.

Registado em 14 de julho de 2026, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 11/2026, a fl. 22 do livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e eliminação de Resíduos, SA, com o NIPC 507 461 150, e sede comercial na Rua Cabeça do Seixo, Eco Parque do Relvão 2140-671 Carregueira, Chamusca, Santarém, prosseguindo a atividade económica principal de Valorização energética (CAE 38220<sup>1</sup>), bem como a atividade de fabricação de produtos petrolíferos a partir de resíduos (CAE 19202), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito na Rua Cabeça do Seixo, Eco Parque do Relvão, 2140-671 Carregueira, Chamusca, Santarém.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem económica e tecnológica e de inovação, uma vez que um dos seus principais focos prende-se com potenciar a capacidade produtiva e promover a eficiência da tecnologia utilizada nas suas instalações, concretamente na Unidade de Regeneração. Enquadrada nesta política, a requerente procedeu à construção de uma unidade de tratamento de óleos usados, permitindo fomentar a circularidade dos resíduos através do tratamento de óleos e a sua reintrodução no mercado enquanto óleos base, resultantes da operação de tratamento.

Neste contexto, são ainda invocados motivos de limitação de processo industrial que originaram a necessidade de trabalhar no mínimo de 80 % da capacidade instalada em contínuo, justificada ainda por motivos de eficiência e otimização da instalação, como sejam custos energéticos com utilidades associadas às paragens e arranques da unidade, com consumíveis da unidade e à limpeza da unidade nas paragens e arranques da unidade, bem como redução de avarias inerentes às paragens e arranques e rendimento da produção, projetado para uma laboração contínua.

Assim, a prestação de trabalho em regime de laboração contínua permitirá a rentabilização dos equipamentos e tecnologia instalados e a instalar, o que levará a um aumento da competitividade da empresa e maior satisfação dos clientes, e permitirá atingir um maior volume de produção pretendido e necessário por forma a fazer face às encomendas e ao cumprimento de prazos que o mercado lhe exige. O trabalho nos atuais moldes, isto é, sem recurso ao regime de laboração contínua, resulta no subaproveitamento da Unidade de Regeneração e gera elevados custos associados às paragens e arranques, não maximizando a rentabilidade dos equipamentos.

Nestes termos, entende a requerente que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Considerando que:

1- A atividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Foi apresentada pela empresa declaração de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, seja comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical nem delegados sindicais;

4- Foi apresentada declaração de concordância dos trabalhadores a abranger pelo regime de laboração contínua;

5- Foi apresentado Título Único Ambiental n.º TUA20181026000586 - EA, emitido pela Agência Portuguesa do Ambiente, nomeadamente para fabricação de produtos petrolíferos a partir de resíduos (CAE 19202), acompanhado do parecer do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP;

<sup>1</sup> De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 9/2025, de 12 de fevereiro.

6- O Título Único Ambiental n.º TUA20181026000586-EA já considera um regime de laboração contínua, atenta a natureza da instalação e a inviabilidade técnica da sua parametrização diária, bem como das operações regulares de arranque e arrefecimento;

7- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que a requerente tem a situação tributária e contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, respetivamente;

8- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a implementar, que se mostra conforme;

9- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Assim, ao abrigo do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, o membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, na sua atual redação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148 e o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pela Ministra do Ambiente e Energia, o Secretário de Estado do Ambiente, ao abrigo da subalínea i) da alínea a) e da subalínea i) da alínea b) do número 1 do Despacho n.º 9525/2025 da Senhora Ministra do Ambiente e Energia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 153, de 11 de agosto de 2025, determinam autorizar a empresa SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA a laborar em regime de laboração contínua, no seu estabelecimento industrial sito na Rua Cabeça do Seixo, Eco Parque do Relvão 2140-671 Carregueira, Chamusca, Santarém, pelo período de cinco anos.

13 de julho de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

1 de julho de 2026 - O Secretário de Estado do Ambiente, *João Manuel Esteves*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Douro Biofuels, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa Douro Biofuels, SA, com o NIPC 518 788 318, com sede sita na Avenida Duque D'Ávila, n.º 46, 3.º C, 1050-083 Lisboa, prosseguindo a atividade económica principal de serração e aplainamento da madeira (CAE 16101<sup>1</sup>), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial sito na Rua Sargento Gil Benido s/n, 4440-113 Campo, Valongo.

A requerente elenca motivos de ordem económica, técnica e operacional, uma vez que, de acordo com o teor do seu requerimento, para corresponder às suas encomendas, expandir a sua capacidade produtiva e rentabilizar o investimento tecnológico efetuado, é necessário o funcionamento do seu estabelecimento em regime de laboração contínua.

Para tanto, alega que atendendo ao processo produtivo, ao volume de trabalho e aos prazos de entrega dos seus parceiros comerciais e clientes (maioritariamente europeu), verifica-se a necessidade de reforçar a sua capacidade produtiva, de modo poder competir no mercado de forma mais competitiva, produzindo maior quantidade num curto período.

No que respeita ao processo produtivo concretamente, este implica o recurso à energia térmica gerada numa fornalha para efeitos de secagem das aparas da madeira, de modo a atingir a humidade certa e adequada para dar início ao referido processo. Neste sentido, as instalações térmicas necessitam de um período temporal significativo de curva de aquecimento e arrefecimento, por forma a que as estruturas e componentes possam dilatar sem quaisquer danos. Subsequentemente, os ciclos de arranque e paragem (aquecimento e arrefecimento) podem provocar danos nos equipamentos e gerar um aumento de paragens para manutenção.

Nestes termos, a requerente conclui que as características do processo produtivo e dos próprios equipamentos exigem uma laboração ininterrupta por forma a garantir a máxima segurança e rentabilidade do processo produtivo desde o momento de arranque da prensa até ao momento de estabilizar a temperatura, gerando menos desperdício de madeira processada.

Neste contexto, entende que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

É ainda aplicável o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AIMMP - Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e o SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2024, e a Portaria de Extensão n.º 158/2025, de 7 de abril.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentada pela empresa declaração em como não existem estruturas de representação representativas dos trabalhadores, nomeadamente, comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical, nem delegados sindicais;
- 3- Foi apresentada declaração de concordância dos trabalhadores a abranger pelo regime de laboração contínua e da intenção da empresa em admitir mais trabalhadores;
- 4- Foi apresentado Título de Exploração Industrial com o NUIE n.º 1315000603, emitido pelo Sistema de Indústria Responsável a 22 de junho de 2021, para a atividade de serração de madeira (CAE 16101) e para a atividade de fabricação de carvão (vegetal e animal) e produtos associados (CAE 20142), e Alvará de Utiliza-

<sup>1</sup> De acordo com a nova classificação das atividades económicas constante do Decreto-Lei n.º 9/2025, de 12 de fevereiro.

ção n.º 71/2022, com alteração de titularidade averbada, ambos emitidos pela Câmara Municipal de Valongo;

5- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a Segurança Social, respetivamente;

6- Foi apresentado o projeto de horário de trabalho a implementar que se mostra conforme;

7- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, na sua atual redação:

Autorizar a empresa Douro Biofuels, SA, com o NIPC 518 788 318, a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Rua Sargento Gil Benido s/n, 4440-113 Campo, Valongo, pelo prazo de cinco anos.

15 de julho de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

10 de julho de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

**Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos**

As condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, e subseqüentes alterações, introduzidas pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro, n.º 191/2023, de 6 de julho (que procedeu à republicação integral do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho), n.º 128/2024/1, de 2 de abril, e n.º 321/2025/1, de 29 de setembro.

Considerando que se verificam os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão.

Considerando que continua a existir a necessidade de proceder à regulamentação das condições mínimas de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade, para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar contratos coletivos; e que neste contexto os dados do apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024 indicam que estavam abrangidos pela portaria de condições de trabalho em apreço 110 988 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo.

Considerando que o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho exige a constituição de uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios.

Considerando que foi constituída a referida comissão técnica pelo Despacho n.º 14821/2025, do Senhor Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 240, de 15 de dezembro de 2025, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2025.

Considerando que é imperativo proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria em apreço, nomeadamente, por força da atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2026, no valor de 920,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro.

Considerando que na sequência dos estudos preparatórios a comissão técnica propôs a atualização das retribuições mínimas mensais previstas na tabela da portaria com um acréscimo médio global de 6,2 % e, consequentemente, do valor das diuturnidades (porquanto está indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais), assim como do valor do subsídio de refeição para 6,15 €; sustentando a proposta com base na informação disponível nos Quadros de Pessoal de 2024 e por um conjunto de indicadores, a saber: i) a atualização da RMMG de 870,00 € em 2025 para 920,00 € em 2026 (acrécimo de 5,7 %, conforme previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028); ii) a variação nominal média intertabelas anualizada das convenções coletivas publicadas no ano de 2024 (acrécimo de 6,3 %); iii) a atualização do valor do subsídio de refeição para os trabalhadores da Administração Pública para 6,15 €; iv) o valor do índice de preços no consumidor (IPC) entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025, segundo o Instituto Nacional de Estatística (2,3 %); v) o valor do IPC em janeiro de 2026 (1,9 %); e vi) os contributos preconizados pelos membros que integraram a comissão técnica (acrécimo médio entre 4,3 % e 20,4 %).

Considerando que as circunstâncias sociais e económicas justificam a emissão da portaria de condições de trabalho em apreço com vista à valorização dos salários, à promoção do trabalho digno e ao crescimento eco-

nómico, mas, também, atenuar os efeitos da inflação e as suas consequências no contexto económico e social individual e coletivo das famílias.

Considerando ainda que a proposta da comissão técnica teve em linha de conta os contributos oferecidos e o impacto da atualização do valor da RMMG para o ano de 2026, previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028, celebrado em 1 de outubro de 2024, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social; e que, com a atualização do valor da retribuição correspondente ao nível mais baixo da tabela salarial (com o valor atual da RMMG) ocorre também a necessidade de fazer repercutir esse aumento nos níveis remuneratórios subsequentes por forma a garantir uma diferenciação salarial equilibrada.

Promove-se, nos termos do artigo 517.º e seguintes do Código do Trabalho, a atualização da tabela salarial constante da portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica com um acréscimo médio global de 6,2 % e, consequentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais, tendo como referência a variação nominal média intertabelas anualizada das convenções coletivas publicadas no ano de 2025, assim como do valor do subsídio de refeição, porquanto, tem no plano social o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, o efeito de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas.

Nos termos do número 3 do artigo 519.º do Código do Trabalho, procede-se à republicação da portaria na redação em vigor.

A presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental, uma vez que a emissão de portaria de condições de trabalho aplicável nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 5 de maio de 2026, o aviso relativo ao projeto da presente portaria, ao qual não foi deduzido oposição.

Assim,

Manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças, pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, pela Ministra da Justiça, pelo Ministro da Administração Interna, pelo Ministro da Educação, Ciência e Inovação, pela Ministra da Saúde, pela Ministra do Ambiente e Energia, pela Ministra da Cultura, Juventude e Desporto, pelo Ministro da Agricultura e Mar e pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente portaria procede à oitava alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

#### Artigo 2.º

##### Alteração das retribuições mínimas e do subsídio de refeição

1- O anexo II previsto no número 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, na redação introduzida pela Portaria n.º 321/2025/1, de 29 de setembro, relativo à tabela de retribuições mínimas mensais, passa a ter a redação constante do anexo I da presente portaria.

2- O número 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, na redação em vigor, introduzida pela Portaria n.º 191/2023, de 6 de julho, passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 11.º

[...]

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 € por cada dia completo de trabalho.

2- [...]

3- [...]

4- [...]]»

#### Artigo 3.º

##### Republicação

Nos termos do número 3 do artigo 519.º do Código do Trabalho, é republicada no anexo II a portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos na redação em vigor.

## Artigo 4.º

**Entrada em vigor e eficácia**

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As retribuições mínimas mensais e as disposições de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026.
- 3- O número 2 do artigo 15.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, passa a ter a redação prevista no número anterior do presente artigo.

25 de junho de 2026 - O Ministro de Estado e das Finanças, *Joaquim Miranda Sarmento*.

26 de junho de 2026 - O Ministro da Economia e da Coesão Territorial, *Manuel Castro Almeida*.

1 de julho de 2026 - A Ministra da Justiça, *Rita Alarcão Júdice*.

1 de julho de 2026 - O Ministro da Administração Interna, *Luís Neves*.

10 de julho de 2026 - O Ministro da Educação, Ciência e Inovação, *Fernando Alexandre*.

14 de julho de 2026 - A Ministra da Saúde, *Ana Paula Martins*.

14 de julho de 2026 - A Ministra do Ambiente e Energia, *Maria da Graça Carvalho*.

15 de julho de 2026 - A Ministra da Cultura, Juventude e Desporto, *Margarida Balseiro Lopes*.

16 de julho de 2026 - O Ministro da Agricultura e Mar, *José Manuel Fernandes*.

16 de julho de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

## ANEXO I

**(Altera o anexo II da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho)**

**Retribuições mínimas****Tabela de retribuições mínimas mensais**

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Retribuições mínimas mensais |
|--------|---------------------------------------|------------------------------|
| I      | Diretor de serviços                   | 1 463,00 €                   |
|        | Secretário-geral                      |                              |
| II     | Analista de informática               | 1 419,00 €                   |
|        | Chefe de serviços                     |                              |
|        | Contabilista certificado              |                              |
|        | Inspetor administrativo               |                              |
| III    | Programador de informática            | 1 328,00 €                   |
|        | Tesoureiro                            |                              |
|        | Técnico de apoio jurídico III         |                              |
|        | Técnico de computador III             |                              |
|        | Técnico de contabilidade III          |                              |
|        | Técnico de estatística III            |                              |
|        | Técnico de recursos humanos III       |                              |
| IV     | Técnico de apoio jurídico II          | 1 222,00 €                   |
|        | Técnico de computador II              |                              |
|        | Técnico de contabilidade II           |                              |
|        | Técnico de estatística II             |                              |
|        | Técnico de recursos humanos II        |                              |

|      |                                                           |            |
|------|-----------------------------------------------------------|------------|
| V    | Chefe de secção                                           | 1 131,00 € |
|      | Técnico de apoio jurídico I                               |            |
|      | Técnico de computador I                                   |            |
|      | Técnico de contabilidade I                                |            |
|      | Técnico de estatística I                                  |            |
|      | Técnico de recursos humanos I                             |            |
|      | Vigilante de 1. <sup>a</sup>                              |            |
| VI   | Analista de funções                                       | 1 065,00 € |
|      | Correspondente em línguas estrangeiras                    |            |
|      | Documentalista                                            |            |
|      | Planeador de Informática de 1. <sup>a</sup>               |            |
|      | Técnico administrativo                                    |            |
|      | Técnico de secretariado                                   |            |
|      | Tradutor                                                  |            |
|      | Vigilante de 2. <sup>a</sup>                              |            |
| VII  | Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup>              | 960,00 €   |
|      | Caixa                                                     |            |
|      | Operador de computador de 1. <sup>a</sup>                 |            |
|      | Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup>        |            |
|      | Planeador de informática de 2. <sup>a</sup>               |            |
| VIII | Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup>              | 947,00 €   |
|      | Assistente de consultório de 1. <sup>a</sup>              |            |
|      | Cobrador de 1. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Controlador de informática de 1. <sup>a</sup>             |            |
|      | Operador de computador de 2. <sup>a</sup>                 |            |
|      | Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup>        |            |
|      | Rececionista de 1. <sup>a</sup>                           |            |
| IX   | Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>              | 941,00 €   |
|      | Assistente de consultório de 2. <sup>a</sup>              |            |
|      | Cobrador de 2. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Chefe de trabalhadores auxiliares                         |            |
|      | Controlador de informática de 2. <sup>a</sup>             |            |
|      | Operador de tratamento de texto de 1. <sup>a</sup>        |            |
|      | Rececionista de 2. <sup>a</sup>                           |            |
|      | Telefonista de 1. <sup>a</sup>                            |            |
| X    | Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> (até um ano) | 934,00 €   |
|      | Contínuo de 1. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Operador de tratamento de texto de 2. <sup>a</sup>        |            |
|      | Porteiro de 1. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Rececionista de 2. <sup>a</sup> (até 4 meses)             |            |
|      | Telefonista de 2. <sup>a</sup>                            |            |
| XI   | Contínuo de 2. <sup>a</sup>                               | 920,00 €   |
|      | Porteiro de 2. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Trabalhador de limpeza                                    |            |

## ANEXO II

## (A que se refere o artigo 3.º)

**Republicação da Portaria n.º 182, de 22 de junho, na redação em vigor**

As condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, e subsequentes alterações, introduzidas pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro, n.º 191/2023, de 6 de julho (que procedeu à republicação integral do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho), n.º 128/2024/1, de 2 de abril, e n.º 321/2025/1, de 29 de setembro.

Considerando que se verificam os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão.

Considerando que continua a existir a necessidade de proceder à regulamentação das condições mínimas de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade, para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar contratos coletivos; e que neste contexto os dados do apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024 indicam que estavam abrangidos pela portaria de condições de trabalho em apreço 110 988 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo.

Considerando que o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho exige a constituição de uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios.

Considerando que foi constituída a referida comissão técnica pelo Despacho n.º 14821/2025, do Senhor Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 240, de 15 de dezembro de 2025, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2025.

Considerando que é imperativo proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria em apreço, nomeadamente, por força da atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2026, no valor de 920,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro.

Considerando que na sequência dos estudos preparatórios a comissão técnica propôs a atualização das retribuições mínimas mensais previstas na tabela da portaria com um acréscimo médio global de 6,2 % e, consequentemente, do valor das diuturnidades (porquanto está indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais), assim como do valor do subsídio de refeição para 6,15 €; sustentando a proposta com base na informação disponível nos Quadros de Pessoal de 2024 e por um conjunto de indicadores, a saber: i) a atualização da RMMG de 870,00 € em 2025 para 920,00 € em 2026 (acréscimo de 5,7 %, conforme previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028); ii) a variação nominal média intertabelas anualizada das convenções coletivas publicadas no ano de 2024 (acréscimo de 6,3 %); iii) a atualização do valor do subsídio de refeição para os trabalhadores da Administração Pública para 6,15 €; iv) o valor do índice de preços no consumidor (IPC) entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025, segundo o Instituto Nacional de Estatística (2,3 %); v) o valor do IPC em janeiro de 2026 (1,9 %); e vi) os contributos preconizados pelos membros que integraram a comissão técnica (acréscimo médio entre 4,3 % e 20,4 %).

Considerando que as circunstâncias sociais e económicas justificam a emissão da portaria de condições de trabalho em apreço com vista à valorização dos salários, à promoção do trabalho digno e ao crescimento económico, mas, também, atenuar os efeitos da inflação e as suas consequências no contexto económico e social individual e coletivo das famílias.

Considerando ainda que a proposta da comissão técnica teve em linha de conta os contributos oferecidos e o impacto da atualização do valor da RMMG para o ano de 2026, previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028, celebrado em 1 de outubro de 2024, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social; e que, com a atualização do valor da retribuição correspondente ao nível mais baixo da tabela salarial (com o valor atual da RMMG) ocorre também a necessidade de fazer repercutir esse aumento nos níveis remuneratórios subsequentes.

tes por forma a garantir uma diferenciação salarial equilibrada.

Promove-se, nos termos do artigo 517.º e seguintes do Código do Trabalho, a atualização da tabela salarial constante da portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica com um acréscimo médio global de 6,2 % e, consequentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais, tendo como referência a variação nominal média intertabelas anualizada das convenções coletivas publicadas no ano de 2025, assim como do valor do subsídio de refeição, porquanto, tem no plano social o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, o efeito de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas.

Nos termos do número 3 do artigo 519.º do Código do Trabalho, procede-se à republicação da portaria na redação em vigor.

A presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental, uma vez que a emissão de portaria de condições de trabalho aplicável nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 5 de maio de 2026, o aviso relativo ao projeto da presente portaria, ao qual não foi deduzido oposição.

Assim,

Manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças, pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, pela Ministra da Justiça, pelo Ministro da Administração Interna, pelo Ministro da Educação, Ciência e Inovação, pela Ministra da Saúde, pela Ministra do Ambiente e Energia, pela Ministra da Cultura, Juventude e Desporto, pelo Ministro da Agricultura e Mar e pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- A presente portaria é aplicável no território do continente às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A presente portaria não é aplicável:

- a) Às relações de trabalho em que sejam parte empregadores que exerçam atividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída;
- b) Às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1- O trabalhador é classificado de acordo com as funções desempenhadas numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2- As profissões abrangidas pelo presente regulamento são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

#### Artigo 3.º

##### Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e vigilante é de 18 anos.

2- A posse de diploma ou certificado de qualificações obtido no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3- O trabalhador habilitado com o documento referido no número anterior admitido para assistente administrativo é integrado no nível IX da tabela de retribuições prevista no anexo II.

4- Pode ser admitida como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade) ou equivalente e formação específica na respetiva área ou seis anos de experiência profissional.

5- O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.



6- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem preferência na admissão para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios de admissão exigidos e esteja em igualdade de condições.

#### Artigo 4.º

##### Condições de acesso

1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

#### Artigo 5.º

##### Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1- O trabalhador que exerça funções inerentes a diversas profissões tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2- O trabalhador que substitua outro que esteja temporariamente impedido pelo período igual ou superior a 15 dias consecutivos em funções de outra ou outras profissões de retribuição mais elevada ou de uma categoria superior da mesma profissão tem direito à correspondente retribuição até que o trabalhador ausente regresse ao exercício das respetivas funções.

3- Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses e o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4- O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

#### Artigo 6.º

##### Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

#### Artigo 7.º

##### Duração do trabalho e descanso semanal

1- O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.

2- O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, contínuo ou descontínuo, além do dia de descanso semanal obrigatório.

#### Artigo 8.º

##### Feriados

Além dos feriados obrigatórios devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, em substituição de qualquer destes, outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

#### Artigo 9.º

##### Retribuições

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores constam da tabela prevista no anexo II.

2- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (Hs \times 52)$$

sendo:

$Rh$  = Retribuição horária;

$Rm$  = Retribuição mensal;

$Hs$  = Período normal de trabalho semanal.

**Artigo 10.º****Abono para falhas**

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas prevista no anexo II.

**Artigo 11.º****Subsídio de refeição**

- 1- O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 € por cada dia completo de trabalho.
- 2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, quando a sua prestação de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas, calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 3- O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
- 4- O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou comparticipar no respetivo preço com um valor não inferior ao previsto no número 1.

**Artigo 12.º****Diuturnidades**

- 1- O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3 % da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2- As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição prevista no nível VII correspondente ao respetivo período normal de trabalho.
- 3- O disposto no número 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.
- 4- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.
- 5- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.
- 6- As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

**Artigo 13.º****Deslocações**

- 1- Entende-se por «deslocação em serviço» a prestação de trabalho fora do local de trabalho.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afeto se o local de trabalho não for fixo.
- 3- No caso de deslocação em serviço o trabalhador tem direito ao pagamento de:
  - a) Alimentação e alojamento se não puder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas;
  - b) Horas suplementares correspondentes ao trabalho, aos trajetos e às esperas efetuados fora do horário de trabalho;
  - c) Transporte ou do valor correspondente a 28 % do preço do litro do combustível utilizado à data, de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria na falta de viatura fornecida pelo empregador.
- 4- As deslocações entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro conferem direito a:
  - a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;
  - b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

**Artigo 14.º****Revogação da regulamentação anterior**

É revogada a regulamentação de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos



por regulamentação coletiva específica aprovada pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010, 210/2012 e 382/2015, respetivamente, publicadas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, 134, de 12 de julho de 2012 e 209, de 29 de outubro de 2015.

#### Artigo 15.º

##### Entrada em vigor e eficácia

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As retribuições mínimas mensais previstas no anexo II e as disposições de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026.

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais

*Analista de funções* - Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho, escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, direto e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, ações e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «por que o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista de informática* - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de consultório* - Auxilia o médico executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

*Chefe de trabalhadores auxiliares* - Dirige e coordena as atividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Cobrador* - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contabilista certificado* - Planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade das entidades segundo os planos de contas oficialmente aplicáveis ou o sistema de normalização contabilística, conforme o caso, respeitando as normas legais, os princípios contabilísticos vigentes e as orientações das entidades com competências em matéria de normalização contabilística; Assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; Assina, conjuntamente com o representante legal da entidade, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Ordem, sem prejuízo da competência e das responsabilidades cometidas pela lei comercial e fiscal aos respetivos órgãos. Exerce funções de consultoria nas áreas da contabilidade e da fiscalidade; Intervém, em representação dos sujeitos passivos por cujas contabilidades sejam responsáveis, na fase graciosa do procedimento tributário e no processo tributário, até ao limite a partir do qual, nos termos legais, é obrigatória a constituição de advogado, no âmbito de questões relacionadas com as suas competências específicas; Desempenha quaisquer outras funções definidas por lei, relacionadas com o exercício das respetivas funções, designadamente as de perito nomeado pelos tribunais ou por outras entidades públicas ou privadas.

*Contínuo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de informática* - Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido: confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento, indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador, certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido, compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados, assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

*Diretor de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Documentalista* - Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais setores da empresa: faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos setores da empresa; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Inspetor administrativo* - Efetua a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Operador de computador* - Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação, aciona e vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

*Operador de máquinas auxiliares* - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

*Operador de tratamento de texto* - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador, revê a documentação a fim de detetar erros e proceder às necessárias correções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

*Planeador de informática* - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Porteiro* - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

*Programador de informática* - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

*Rececionista* - Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário-geral* - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de apoio jurídico* - Efetua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: seleção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efetua os preparos a fim de que as ações sigam os trâmites legais.

*Técnico de computador* - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do setor respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico de estatística* - Efetua, controla e ou coordena atividades estatísticas a partir de fontes de informação normais ou especiais utilizando programas informáticos normalizados: controla e ou coordena atividades estatísticas, implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de receção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

*Técnico de recursos humanos* - Supervisiona e ou realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve ações e procedimentos relativos à manutenção atualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a otimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efetivos através da apreciação das capacidades atuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e seleção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

*Técnico de secretariado* - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, telefax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações.

*Telefonista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos,

verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Trabalhador de limpeza* - Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

*Tradutor* - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos artigos de revista e outros textos de caráter técnico.

*Vigilante* - No exercício de funções organizadas pela entidade empregadora, em proveito próprio e em regime de autoproteção, autorizada nos termos da legislação aplicável: vigia e protege pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes; controla a entrada, a presença e a saída de pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes em relação ao objeto da sua proteção; executa serviços de resposta e intervenção relativamente a alarmes que se produzam em centrais de receção e monitorização de alarmes; realiza revistas pessoais de prevenção e segurança, quando autorizadas expressamente por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, sujeitos a medidas de segurança reforçada.

## ANEXO II

### Retribuições mínimas

**Tabela de retribuições mínimas mensais**

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Retribuições mínimas mensais |
|--------|---------------------------------------|------------------------------|
| I      | Diretor de serviços                   | 1 463,00 €                   |
|        | Secretário-geral                      |                              |
| II     | Analista de informática               | 1 419,00 €                   |
|        | Chefe de serviços                     |                              |
|        | Contabilista certificado              |                              |
|        | Inspetor administrativo               |                              |
| III    | Programador de informática            | 1 328,00 €                   |
|        | Tesoureiro                            |                              |
|        | Técnico de apoio jurídico III         |                              |
|        | Técnico de computador III             |                              |
|        | Técnico de contabilidade III          |                              |
|        | Técnico de estatística III            |                              |
|        | Técnico de recursos humanos III       |                              |
| IV     | Técnico de apoio jurídico II          | 1 222,00 €                   |
|        | Técnico de computador II              |                              |
|        | Técnico de contabilidade II           |                              |
|        | Técnico de estatística II             |                              |
|        | Técnico de recursos humanos II        |                              |
| V      | Chefe de secção                       | 1 131,00 €                   |
|        | Técnico de apoio jurídico I           |                              |
|        | Técnico de computador I               |                              |
|        | Técnico de contabilidade I            |                              |
|        | Técnico de estatística I              |                              |
|        | Técnico de recursos humanos I         |                              |
|        | Vigilante de 1. <sup>a</sup>          |                              |

|      |                                                           |            |
|------|-----------------------------------------------------------|------------|
| VI   | Analista de funções                                       | 1 065,00 € |
|      | Correspondente em línguas estrangeiras                    |            |
|      | Documentalista                                            |            |
|      | Planeador de informática de 1. <sup>a</sup>               |            |
|      | Técnico administrativo                                    |            |
|      | Técnico de secretariado                                   |            |
|      | Tradutor                                                  |            |
|      | Vigilante de 2. <sup>a</sup>                              |            |
| VII  | Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup>              | 960,00 €   |
|      | Caixa                                                     |            |
|      | Operador de computador de 1. <sup>a</sup>                 |            |
|      | Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup>        |            |
|      | Planeador de informática de 2. <sup>a</sup>               |            |
| VIII | Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup>              | 947,00 €   |
|      | Assistente de consultório de 1. <sup>a</sup>              |            |
|      | Cobrador de 1. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Controlador de informática de 1. <sup>a</sup>             |            |
|      | Operador de computador de 2. <sup>a</sup>                 |            |
|      | Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup>        |            |
|      | Rececionista de 1. <sup>a</sup>                           |            |
| IX   | Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>              | 941,00 €   |
|      | Assistente de consultório de 2. <sup>a</sup>              |            |
|      | Cobrador de 2. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Chefe de trabalhadores auxiliares                         |            |
|      | Controlador de informática de 2. <sup>a</sup>             |            |
|      | Operador de tratamento de texto de 1. <sup>a</sup>        |            |
|      | Rececionista de 2. <sup>a</sup>                           |            |
|      | Telefonista de 1. <sup>a</sup>                            |            |
| X    | Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> (até um ano) | 934,00 €   |
|      | Contínuo de 1. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Operador de tratamento de texto de 2. <sup>a</sup>        |            |
|      | Porteiro de 1. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Rececionista de 2. <sup>a</sup> (até 4 meses)             |            |
|      | Telefonista de 2. <sup>a</sup>                            |            |
| XI   | Contínuo de 2. <sup>a</sup>                               | 920,00 €   |
|      | Porteiro de 2. <sup>a</sup>                               |            |
|      | Trabalhador de limpeza                                    |            |

## ANEXO III

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação****1- Quadros superiores:**

Analista de informática;  
 Chefe de serviços;  
 Contabilista certificado;  
 Diretor de serviços;



Inspetor administrativo;  
Secretário-geral.

## **2- Quadros médios:**

### **2.1- Técnicos administrativos:**

Programador de informática;  
Técnico de apoio jurídico (III, II e I);  
Técnico de computador (III, II e I);  
Técnico de contabilidade (III, II e I);  
Técnico de estatística (III, II e I);  
Técnico de recursos humanos (III, II e I);  
Tesoureiro.

## **4- Profissionais altamente qualificados:**

### **4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Analista de funções;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Documentalista;  
Planeador de informática (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Técnico de secretariado;  
Técnico administrativo;  
Tradutor;  
Vigilante (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).

## **5- Profissionais qualificados:**

### **5.1- Administrativos:**

Assistente administrativo (de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>);  
Assistente de consultório (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Caixa;  
Chefe de trabalhadores auxiliares;  
Cobrador (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Controlador de informática (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Operador de computador (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Operador de máquinas auxiliares (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Operador de tratamento de texto (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Rececionista (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Telefonista (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).

## **6- Profissionais semiqualeificados (especializados):**

### **6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> (até um ano);  
Contínuo (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Porteiro (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>);  
Rececionista de 2.<sup>a</sup> (até quatro meses);  
Trabalhador de limpeza.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

O contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica às relações de trabalho entre empregadores do mesmo setor de atividade e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 953 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,3 % são mulheres e 56,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 284 TCO (29,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 669 TCO (70,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 50,1 % são mulheres e 49,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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



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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), *Separata*, n.º 14, de 8 de junho de 2026, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Em síntese, alegando a liberdade de filiação dos trabalhadores filiados em sindicatos por aquela representados e a sua autonomia negocial coletiva, requer a exclusão dos referidos trabalhadores do âmbito de aplicação da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2026, são estendidas no território do Continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2026.

15 de julho de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

## Cláusula prévia

A presente revisão altera o parcialmente o contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2022 e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025 e procede à respetiva republicação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 519.º n.º 3 do Código do Trabalho.

## TÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito geográfico**

O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional.

## Cláusula 2.ª

**Âmbito pessoal**

1- O presente CCT é vertical e aplica-se às empresas que exerçam as atividades livreira ou editorial, associadas da APEL, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Nos termos da lei, estima-se que se encontrem abrangidos pelo presente CCT cerca de 1080 empregadores e 4100 trabalhadores, que se enquadram nas carreiras profissionais melhor identificadas no anexo I.

## Cláusula 3.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As tabelas salariais constantes do anexo I, o valor do abono para falhas, do subsídio de refeição, das ajudas de custo e das diuturnidades respeitantes entram em vigor em 1 de janeiro de 2026 e vigoram até 31 de dezembro de 2026.

3- Qualquer das outorgantes pode denunciar a convenção com 90 dias de antecedência face ao seu termo de vigência, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte acompanhada de proposta negocial global.

4- O presente CCT manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

## TÍTULO II

### Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

#### CAPÍTULO I

##### Direitos e deveres das partes

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Igualdade de género

As partes obrigam-se a pugnar pela promoção e desenvolvimento de ações que permitam e promovam a igualdade de género.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade empregadora

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos da entidade empregadora:

- a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando estas, pela sua natureza e/ou localização, o justifiquem;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste CCT;
- e) Prestar às associações sindicais outorgantes informações relativas a este CCT;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho;
- g) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência da empresa.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos do trabalhador:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas, de acordo com a sua categoria profissional;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Usar de urbanidade no local de trabalho e nas relações com o público;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos.

2- O trabalhador pode requerer à entidade empregadora que as ordens ou instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em risco de responsabilização disciplinar ou criminal, ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1- É inteiramente vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar direitos individuais ou coletivos previstos na lei ou neste CCT;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, exceto nos casos de necessidade da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com exceção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho;
- h) Despedir o trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos prejuízos causados pela infração.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Proibição de assédio e discriminação**

- 1- É proibida a prática de assédio e discriminação.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso a emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.
- 4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio ou discriminação, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar.
- 5- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

## SECÇÃO II

### **Formação profissional**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

- 1- A formação profissional é reconhecida pelas partes outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.
- 2- Cabe à entidade empregadora promover as ações de formação necessárias à adaptação dos trabalhadores a novos processos de trabalho ou tecnologias, à sua atualização permanente e valorização profissional.
- 3- O tempo destinado à formação profissional contínua deve observar como limite mínimo o estabelecido por lei, sem prejuízo da possibilidade de este ser aumentado sempre que tal for justificável.

## CAPÍTULO II

### Modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1- Além dos demais casos expressamente previstos na lei, podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

- a) Períodos de grande acréscimo de atividade, nomeadamente nos períodos de desenvolvimento, produção e comercialização de livros escolares e manuais universitários, bem como nos do verão e do Natal;
- b) Feiras do livro de especial dimensão, nomeadamente as que se realizam anualmente nas cidades de Lisboa e Porto.

2- Nos casos previstos no número anterior, o contrato pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- Além dos elementos identificados na cláusula anterior, do contrato a termo devem constar os seguintes elementos:

- a) O termo estipulado; e
- b) O respetivo motivo justificativo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Além dos casos especialmente previstos na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos correspondentes às categorias de gestor de lojas, livreiro gerente, livreiro especialista, diretor, chefe de departamento, chefe de equipa, revisor especialista e editor especialista.

2- O exercício de funções em comissão de serviço depende da celebração de acordo escrito entre o trabalhador e entidade empregadora, nos termos deste CCT e da lei.

3- O empregador pode pôr termo à comissão de serviço, mediante comunicação dirigida ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão de serviço tenha durado até 2 anos ou por período superior, respetivamente.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora depende de aviso prévio de 7 dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora depende de aviso prévio de 15 dias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2- Cabe à entidade empregadora facultar os meios adequados para o exercício de teletrabalho.

3- A entidade empregadora assegurará sempre o seguinte:

a) Material de escritório;

b) Ajuda de custo para fazer face ao acréscimo de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4- A entidade empregadora deve fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

5- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

6- O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito ao pagamento de subsídio de refeição.

### CAPÍTULO III

#### Objeto do contrato de trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em regra, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste CCT ou do regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- A cada trabalhador deverá ser atribuída uma categoria profissional dentro de cada carreira, nos termos previstos no anexo I ao presente CCT.

2- Por razões de organização interna ou de representação externa, pode a entidade empregadora atribuir ao trabalhador outra designação profissional, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas no anexo I do presente CCT.

3- Nos casos previstos no número anterior, é obrigatório que a categoria convencional do trabalhador seja indicada nos recibos de vencimento.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1- A cada categoria corresponde uma remuneração mínima, nos termos previstos no anexo I.

2- As categorias podem compreender um ou mais graus profissionais, em função da exigência das tarefas desempenhadas, da formação profissional e académica necessária ao seu desempenho, do grau de autonomia, da experiência na função e do esforço necessário ao adequado desempenho.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Progressão automática

Os trabalhadores das seguintes categorias serão automaticamente promovidos à categoria superior, após determinada antiguidade.

| Categoria                    | Antiguidade |
|------------------------------|-------------|
| Livreiros de nível 1 a 6     | 2 anos      |
| Escriturários de nível 1 a 6 | 2 anos      |

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria durante o tempo que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 9 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

**CAPÍTULO IV****Local de trabalho****Cláusula 19.<sup>a</sup>****Noção**

1- O trabalhador deve realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo das disposições seguintes.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Deslocações em trabalho**

1- Por deslocação em trabalho entende-se a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho, quer permita o regresso diário do trabalhador ao seu local de residência, quer não permita.

2- No caso de deslocação em trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento de ajudas de custo, nos termos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup> do presente CCT.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Transferência de local de trabalho**

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

3- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o acréscimo do tempo de deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho for comprovadamente superior a 1 hora, a duração do acréscimo do tempo de deslocação deverá ser considerada como tempo de trabalho ou, em alternativa, ser o trabalhador compensado com igual redução.

4- O trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, devendo alegar os prejuízos decorrentes da mudança, tendo direito à compensação prevista na lei.

**CAPÍTULO V****Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 22.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais e de 8 (oito) horas diárias.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores do comércio, o dia de descanso obrigatório deve coincidir com o domingo, devendo o dia de descanso complementar ser gozado, em regime rotativo, de segunda a sábado, coincidindo obrigato-



riamente com sábado ou segunda-feira, pelo menos, uma vez por mês relativamente a cada trabalhador.

3- Para os trabalhadores dos armazéns, o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo e o dia de descanso compensatório coincide com o sábado, salvo acordo individual escrito em sentido contrário.

4- Para os restantes trabalhadores, o descanso semanal coincide sempre com o sábado e o domingo, sendo sábado dia de descanso complementar e domingo dia de descanso obrigatório.

5- Para os trabalhadores do comércio para os quais o domingo seja considerado dia normal de trabalho nos termos previstos na lei, os dias de descanso semanal são gozados, de forma rotativa, entre segunda e domingo, devendo o dia de descanso obrigatório coincidir com o domingo e o dia de descanso complementar ser com sábado ou segunda-feira, pelo menos, uma vez por mês relativamente a cada trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Descanso diário**

É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição específica no montante de:

- a) 25 % da retribuição base na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

- b) 18 % da retribuição base na modalidade de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

- c) 10 % da retribuição base na modalidade de observância do período normal de trabalho acordado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Ao trabalho suplementar é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes do número seguinte.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar nos termos previstos por lei, até ao limite máximo de 150 (cento e cinquenta) horas anuais.

3- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador com filho de idade inferior a 12 (doze) meses não se encontram obrigados à prestação de trabalho suplementar.

4- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo em que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo tal facto estar devidamente comprovado por atestado médico.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 (vinte e uma horas) de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constam do anexo I.

2- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

Sendo *RM* o valor da remuneração mínima mensal e *n* o período de trabalho semanal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de recebimento e/ou pagamentos terão direito a um abono para falhas no montante de 17,70 €.

2- Não há lugar ao pagamento de abono para falhas sempre que a entidade empregadora assuma, de forma expressa, o risco por quebras ocasionais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, ao pagamento de subsídio de refeição no montante de 6,00 €.

2- O pagamento do subsídio indicado no número anterior é devido sempre que o trabalhador preste funções num período igual ou superior a 4 (quatro) horas diárias.

3- Os trabalhadores a tempo parcial apenas têm direito ao pagamento de subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

4- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja abonada ajuda de custo para o pagamento de refeição, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição.

5- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado ao domingo, ao pagamento de subsídio de refeição no montante de 8,90 €.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho normal prestado em dia feriado

O trabalho prestado em dia de feriado, em empresas dispensadas de encerrar nesse dia, confere ao trabalhador um acréscimo de 75 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição horária acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for noturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre remuneração base mensal.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Ajudas de custo**

1- A entidade empregadora obriga-se a pagar ao trabalhador as despesas de deslocação, alojamento e alimentação efetuadas em deslocações de serviço, nos termos previstos na tabela seguinte:

- a) Ausência do local de trabalho dia inteiro 39,20 €;
- b) Ausência do local de trabalho meio dia com regresso à residência 10,25 €;
- c) Ausência do local de trabalho meio dia com alojamento 23,30 €.

2- A entidade empregadora poderá optar pelo pagamento das despesas efetivamente suportadas pelo trabalhador contra a apresentação das correspondentes faturas.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1- As remunerações auferidas pelos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade por cada período superior a 2 (dois) anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de 3 (três) diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 14,00 €.

3- Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorre da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

**CAPÍTULO VII****Faltas, férias, feriados e licenças****Cláusula 36.<sup>a</sup>****Pagamento de férias e subsídio de Natal**

Os trabalhadores têm direito ao pagamento das férias e respetivo subsídio, nos termos da lei.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de subsídio de Natal, nos termos da lei.

2- O subsídio de Natal é pago até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeita.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Feriados**

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro, assim como o dia correspondente ao feriado municipal da localidade na qual o trabalhador tem o seu local de trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período de férias anual tem duração mínima de 22 (vinte e dois) dias, com exceção dos casos especiais previstos na lei.

3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado, ou se tiver apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

A matéria das faltas é regulada pelo disposto na lei.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Licenças, parentalidade e estatuto trabalhador-estudante**

As matérias das licenças, parentalidade e estatuto do trabalhador-estudante serão reguladas pelo disposto na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

A entidade empregadora deve exercer o poder disciplinar nos termos e com os limites constantes da lei.

### CAPÍTULO IX

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador certificado com indicação do período de tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a categoria ou categorias profissionais correspondentes às funções que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Deve ainda a entidade empregadora entregar ao trabalhador, seja qual for o motivo que fundamenta a cessação da relação laboral, os documentos necessários para que o trabalhador possa requerer a aplicação do regime de proteção social em situação de desemprego.

### CAPÍTULO X

#### **Benefícios sociais**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensão por acidente ou doença profissional**

1- Em caso de incapacidade permanente, total ou parcial, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 da presente cláusula, a entidade empregadora pagará, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade empregadora pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de 90 dias por ano.

2- Durante o período de doença devidamente comprovada, e até ao limite máximo de 90 dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a retribuição líquida que ele auferiria caso se mantivesse ao serviço, reembolsando a entidade empregadora no quantitativo do subsídio da segurança social quando o receber.

3- Os três primeiros dias do período de doença devidamente comprovada apenas serão pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

### TÍTULO III

## Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A entidade empregadora obriga-se a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pelo empregador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

A entidade empregadora obriga-se a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos e para os efeitos previstos na lei.

### TÍTULO IV

## Relações entre as partes outorgantes

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É constituída uma comissão com competência para interpretar o CCT e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é constituída por 3 representantes designados pela APEL e 3 representantes designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Os representantes poderão ser assessorados, não tendo todavia os assessores direito de voto.

4- A comissão só pode deliberar por unanimidade de votos e desde que se encontrem presentes 2 representantes de cada uma das partes.

5- A comissão reúne mediante convocatória de qualquer uma das partes outorgantes, com indicação da

agenda, local, data e hora, enviadas com 15 dias de antecedência, cabendo o secretariado da reunião à parte que a convocar.

6- As deliberações da comissão, uma vez publicadas, consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante do CCT.

## CAPÍTULO II

### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste CCT.

2- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e com o CCT.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- As direções das associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião na empresa

1- A entidade empregadora obriga-se permitir a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- A entidade empregadora obriga-se a autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- A entidade empregadora obriga-se a autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nos números anteriores desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

4- Os promotores das reuniões previstas no número 1 são obrigados a comunicar ao empregador com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical

1- A entidade empregadora obriga-se a pôr à disposição do delegado sindical que o requeira um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores.

2- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 ou 8 horas por mês, consoante faça ou não parte da comissão intersindical.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A entidade empregadora desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas devidas à associação sindical, mediante pedido que para tanto lhes seja dirigido por estes por escrito, com indicação do montante a descontar e da associação sindical beneficiária.

2- A entidade empregadora obriga-se a entregar às associações sindicais os montantes de que são beneficiários nos termos do número anterior, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que dizem respeito.

## TÍTULO V

### Disposições finais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Direitos adquiridos

- 1- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar uma baixa de categoria ou diminuição de retribuição.
- 2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente CCT.

## ANEXO I

### Carreiras

#### I - Comércio e armazém

| Carreira  | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Categoria          | Remuneração |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------|
| Comercial | Planeia e gere a relação da empresa com os clientes-chave no retalho. Apresenta as novidades do plano editorial. Analisa o <i>stock</i> nos clientes e o volume de devoluções, propõe reforços e ações promocionais. Prepara as propostas para as campanhas que são da iniciativa dos clientes. Analisa a rentabilidade da relação comercial. | Gestor de clientes | 1 020,00 €  |
|           | Promove e vende mercadorias a retalhistas ou compradores por grosso. Analisa o stock nos clientes, recebe encomendas, apresenta novidades e propõe ações promocionais.                                                                                                                                                                        | Vendedor sénior    | 980,00 €    |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Vendedor júnior    | 975,00 €    |
|           | Promove, por qualquer meio, bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas. Avalia a aceitação de produtos pelo público. Estuda meios eficazes de divulgação de produtos e serviços. Pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas.                                                          | Delegado comercial | 975,00 €    |
|           | É responsável pela colocação dos produtos em locais de venda ao público em cumprimento dos critérios definidos pela empresa, designadamente, em matéria de exposição, organização, validade, quantidade/stock e preço. Confere com a periodicidade definida o cumprimento de regras operacionais.                                             | Repositor          | 930,00 €    |



| Carreira | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Categoria             | Remuneração |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------|
| Livreiro | Desempenha com a necessária autonomia funções de responsável pela coordenação de um conjunto de livrarias ou de uma livraria com uma área comercial superior a 150m <sup>2</sup> e cuja gestão apresente especial complexidade, designadamente por força da dimensão da equipa, pelas especificidades ao nível da gestão e aprovisionamento de mercadoria, pelas características específicas da clientela ou da zona comercial envolvente.<br>Garante o acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, <i>stocks</i> , qualidade de serviço e outros definidos pela organização estabelecendo medidas corretivas sempre que necessário, depois de as validar com o superior hierárquico. É responsável pela implementação e cumprimento de todos os procedimentos internos e legais, comunicando-os aos colaboradores sob a sua supervisão. | Gestor de lojas       | 1 100,00 €  |
|          | Gere, coordena e dirige uma secção de livraria ou uma livraria, garantindo o seu bom funcionamento. Procura resolver litígios com clientes. É responsável pela verificação dos valores de caixa e das existências. Garante o acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, <i>stocks</i> , inventário, qualidade de serviço e outros definidos pela empresa, estabelecendo medidas corretivas sempre que necessário, depois de as validar com o superior hierárquico. É responsável pela implementação e cumprimento de todos os procedimentos internos e legais, comunicando-os aos colaboradores sob a sua supervisão.                                                                                                                                                                                                                   | Livreiro gerente      | 1 030,00 €  |
|          | Coordena uma secção de uma livraria. Procura resolver litígios com clientes. Participa na verificação dos valores de caixa e das existências e no acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, <i>stocks</i> , inventário, qualidade de serviço e outros definidos pela empresa, propondo medidas corretivas sempre que necessário.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Livreiro especialista | 980,00 €    |
|          | Desempenha de forma polivalente todas as funções inerentes ao bom funcionamento da livraria, nomeadamente, receção, marcação, armazenamento, reposição e exposição de livros ou outros artigos, atendimento e acompanhamento de clientes, condução do processo de venda e recebimento dos valores devidos. Faz e colabora em inventários.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Livreiro nível 6      | 970,00 €    |
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Livreiro nível 5      | 962,00 €    |
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Livreiro nível 4      | 954,00 €    |
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Livreiro nível 3      | 946,00 €    |
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Livreiro nível 2      | 938,00 €    |
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Livreiro nível 1      | 930,00 €    |

| Carreira  | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                        | Categoria       | Remuneração |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|
| Cafeteiro | Coordena e executa os trabalhos da cafetaria, garantindo o seu bom funcionamento.                                                                                                                                          | Chefe cafetaria | 985,00 €    |
|           | Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e pratos de cozinha ligeira. Emprata e fornece os produtos aos clientes.                               | Cafeteiro       | 940,00 €    |
|           | Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da cafetaria.                                                                                                                                        |                 |             |
|           | Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de bebidas e refeições, por cuja conservação é responsável. Pode substituir o cafeteiro. | Copeiro         | 930,00 €    |

| Carreira    | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Categoria                        | Remuneração |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------|
| Armazenista | Coordena a atividade do armazém e das pessoas que nele trabalham, garantindo o bom funcionamento do mesmo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Encarregado de armazém           | 1 030,00 €  |
|             | Coordena uma secção do armazém e as pessoas que nela trabalham, procurando garantir o bom funcionamento da secção.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Sub-encarregado de armazém       | 1 005,00 €  |
|             | Executa, sob orientações do sub-encarregado de armazém ou do encarregado de armazém, tarefas mais exigentes do operador de armazém, tratando de temas de maior complexidade que envolvam planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e logística, podendo coordenar atividades, projetos e equipas.                                                                                            | Operador de armazém especialista | 985,00 €    |
|             | Executa, sob orientações do encarregado de armazém, tarefas mais exigentes do operador de armazém, tratando de temas de média complexidade que envolvam planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e logística.                                                                                                                                                                               | Operador de armazém sénior       | 946,00 €    |
|             | Desempenha de forma polivalente todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento do armazém, designadamente, os processos de receção, marcação, armazenagem e expedição de mercadorias e elaboração dos inerentes registos. Compete-lhe, igualmente, conduzir com zelo e diligência máquinas, gruas de elevação e empilhadoras.<br>É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas. | Operador de armazém              | 930,00 €    |

## II - Escritório

## 1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

| Carreira  | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Categoria             | Remuneração |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------|
| Dirigente | Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.                                                                                                                                                                                                                                     | Diretor               | 1 205,00 €  |
|           | Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.                                                                                                                                                                                                                                 | Chefe de departamento | 1 125,00 €  |
|           | Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Chefe de equipa       | 1 065,00 €  |
| Carreira  | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Categoria             | Remuneração |
| Técnica   | Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).                | Técnico especialista  | 1 120,00 €  |
|           | Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.). | Técnico sénior        | 1 050,00 €  |
|           | Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).                                                                                                                                                        | Técnico               | 985,00 €    |
|           | Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).                                                                                                                                                     | Técnico júnior        | 930,00 €    |

| Carreira       | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Categoria                   | Remuneração |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Administrativa | Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Administrativo coordenador  | 1 030,00 €  |
|                | Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens. | Secretário de direção       | 990,00 €    |
|                | Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.                                                                                                                                                                                                                                                             | Administrativo especialista | 980,00 €    |
|                | Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Administrativo 6            | 970,00 €    |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Administrativo 5            | 962,00 €    |
|                | Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Administrativo 4            | 954,00 €    |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Administrativo 3            | 946,00 €    |
|                | Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Administrativo 2            | 938,00 €    |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Administrativo 1            | 930,00 €    |

| Carreira    | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                         | Categoria                      | Remuneração |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------|
| Apoio geral | Vigia as entradas e saídas dos trabalhadores, visitantes, mercadorias e correspondência das instalações da empresa. Encaminha os visitantes dentro da empresa. Recebe chamadas provenientes do exterior, dando-lhes o devido encaminhamento.                                | Rececionista                   | 938,00 €    |
|             | Presta serviço numa central de contacto, sendo a primeira linha de atendimento das chamadas ou mensagens provenientes do exterior. Efetua chamadas internas e envia mensagens para o exterior. Presta informações a clientes sobre a empresa e os seus produtos e serviços. | Operador de centro de contacto | 938,00 €    |
|             | Vela pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, pessoas, veículos e materiais.                                                                                                             | Vigilante                      | 1 015,95 €  |
|             | Assegura o transporte de pessoas ou mercadorias em adequadas condições de acondicionamento. Efetua a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade. Organiza o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades.                      | Distribuidor                   | 930,00 €    |
|             | Assegura a entrega e/ou recolha de correspondência ou de mercadorias de pequeno porte entre estabelecimentos da empresa e/ou entre estabelecimentos da empresa e entidades externas.                                                                                        | Serviço externo                | 930,00 €    |
|             | Desempenha exclusivamente serviços de limpeza de quaisquer instalações da empresa.                                                                                                                                                                                          | Empregado de limpeza           | 930,00 €    |

## 2- Carreiras do setor editorial

| Carreira | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Categoria            | Remuneração |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|
| Tradução | Traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversão dos textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correta adaptação do texto sem alteração das ideias fundamentais do original e respeitando o estilo literário do autor.                                                                                                                                                                                                 | Tradutor sénior      | 995,00 €    |
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Tradutor júnior      | 972,00 €    |
| Revisão  | Faz a leitura prévia de originais e de provas de texto, edita textos de forma a melhorar o original escrito por determinado autor ou texto traduzido, prepara o ficheiro para paginação e decide em conjunto com o editor qual o formato a seguir. Confirma a paginação. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro. Valida ozalides e provas de cor finais das capas e texto das fichas de produto para o departamento comercial. | Revisor especialista | 995,00 €    |
|          | Faz a leitura de provas de texto depois de paginado, faz contraprovas. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro. Valida ozalides.                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Revisor 2            | 972,00 €    |
|          | Faz contraprovas. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Revisor 1            | 946,00 €    |

| Carreira | Descrição funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Categoria            | Remuneração |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|
| Edição   | Executa, com elevada autonomia e com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade na área editorial em consonância com as orientações e objetivos definidos pela empresa, podendo coordenar atividades, projetos e equipas, na respetiva área editorial. Faz leitura prévia de originais. Assegura conformidade entre projeto editorial da chancela, os originais que vão sendo selecionados e o seu enquadramento no mercado. Supervisiona um tratamento contratual e administrativo adequado dos projetos. Elabora plano editorial de forma conexa com as escolhas previamente feitas. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial.<br>Assegura coerência entre plano editorial e cronograma de produção. Assegura o bom cumprimento dos objetivos fixados no plano editorial. Assegura coerência gráfica e editorial nas obras, publicadas. Supervisiona informação e <i>marketing</i> dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros, sobretudo com os autores. Aprofunda as expectativas dos autores e agentes em consonância com os da editora. Integra as estratégias de <i>marketing</i> dos diversos projetos editoriais. | Editor especialista  | 1 120,00 €  |
|          | Faz leitura prévia de originais. Inventaria e despista as propostas editoriais mais convenientes tendo em vista o projeto em que se enquadra. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial. Assegura um correto tratamento contratual e administrativo dos projetos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Editor               | 1 050,00 €  |
|          | Edita e revê textos. Participa na definição gráfica das obras, incluindo capa e textos de enquadramento - Biografia, textos de capa, contracapa e badanas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                      |             |
|          | Recolhe e divulga informação relevante para a promoção e <i>marketing</i> dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros envolvidos na produção da obra bem como com autores e agentes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Assistente editorial | 990,00 €    |
|          | Faz leitura prévia de originais. Inventaria e despista as propostas editoriais adequadas ao projeto em que se enquadra. Editar e revê textos. Fornece elementos relevantes para o projeto promocional e gráfico das obras.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                      |             |

Lisboa, 31 de março de 2026.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

*Luís Miguel Neto Pauseiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Paula Cristina Veigas Fortunato Bello*, na qualidade de mandatária.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 176/2026, 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras**

Revisão do contrato coletivo de trabalho para a atividade de distribuição de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018 (texto base), alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025.

**Texto final acordado nas negociações diretas**

Aos quatro dias de março de 2026, a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por um lado, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, por outro, acordaram em negociações diretas a matéria que se segue e que, segundo as cláusulas 1.ª e número 1 da cláusula 2.ª do contrato coletivo de trabalho em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela associação de empregadores outorgante e, por outro, os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, bem como a associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

**Artigo 1.º****Revisão**

No contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, e posteriormente alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, são introduzidas as seguintes alterações:

I) As cláusulas 1.ª e 2.ª do referido contrato coletivo de trabalho, são alteradas nos termos seguintes:

**CCT para a atividade de distribuição de seguros  
Alteração salarial e outras****Cláusula 1.ª****Âmbito territorial**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 2.ª****Âmbito pessoal**

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;



b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;

c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3- O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 2130 empregadores e de 7608 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

II) Os anexos II e III do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, são alterados nos termos seguintes:

## ANEXO II

### A) Tabela salarial - 2026

| Retribuição base mensal |                          |                                           |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|
| Banda salarial          | Valor mínimo obrigatório | Valor percentual de aumento ( $\Delta$ %) |
| A                       | 2 550,00 €               | 2,62 %                                    |
| B                       | 1 765,00 €               | 2,67 %                                    |
| C                       | 1 350,00 €               | 3,00 %                                    |
| D                       | 1 205,00 €               | 3,41 %                                    |
| E                       | 1 175,00 €               | 3,58 %                                    |
| F                       | 980,00 €                 | 7,66 %                                    |
| G                       | 955,00 €                 | 8,46 %                                    |

### B) Subsídio de refeição - 2026

|                                                          | Valor   | $\Delta$ % |
|----------------------------------------------------------|---------|------------|
| Subsídio diário de refeição (cláusula 32. <sup>a</sup> ) | 10,00 € | 5,26 %     |

## ANEXO III

**Outras cláusulas de expressão pecuniária | 2026**

| Cláusulas                                                                       | Valores  | Δ %    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| Cláusula 36. <sup>a</sup> número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal: |          |        |
| Por diária completa                                                             | 75,41 €  | 3,16 % |
| Refeição isolada                                                                | 10,00 €  | 5,26 % |
| Dormida e pequeno-almoço                                                        | 55,41 €  | 2,00 % |
| Cláusula 36. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km                               | 0,46 €   | 2,00 % |
| Cláusula 37. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro | 150,04 € | 2,00 % |

## Artigo 2.º

**Vigência**

As alterações introduzidas, pelo presente acordo de revisão parcial, ao contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, posteriormente alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Porto, 13 de março de 2026.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

*Nuno Alexandre Santos Silva Martins*, na qualidade de presidente da direção.

*Nuno Miguel Ferreira Jerónimo*, na qualidade de tesoureiro da direção.

*Vitor Manuel Gonçalves Taveira Reis*, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Paulo Jorge Rodrigues Silva*, na qualidade de legal representante.

*Adolfo Gustavo León Carillo*, na qualidade de legal representante.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 146 do livro n.º 13, com o n.º 172/2026, 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 BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras**Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia, revisão e revogação**

1- O presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 junho 2023, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 agosto 2024, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá um prazo de vigência de dois anos.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 24 meses.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

4 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Transferência definitiva de local de trabalho**

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) (*Mantém a redação em vigor.*);

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 99,03 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) (*Mantém a redação em vigor.*)

9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.<sup>a</sup> (Subsídio de refeição);

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 2,29 €;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 a 8- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Base de indexação**

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2026 e 2027 ao

valor consolidado de 1602,55 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 70,01 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 623,99 € mensais em média anual.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 8,40 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 12,47 €.

5 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade - 85,36 €/ano;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 112,80 €/ano;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 147,65 €/ano;
- Ensino superior ou equiparado - 272,45 €/ano.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

## ANEXO II

### Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho.

#### D) Operador industrial

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,97 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

#### M) Trabalhadores fogueiros

II- Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

- b) O prémio terá o valor horário de 0,97 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
- c) *(Mantém a redação em vigor.)*

### ANEXO III

#### **Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas**

##### Grupo 1

Diretor de departamento/serviços.  
Técnico superior (grau VI).

##### Grupo 2

Chefe de departamento.  
Técnico superior (grau V).

##### Grupo 3

Chefe de serviço I.  
Técnico superior (grau IV).

##### Grupo 4

Chefe de serviço II.  
Encarregado geral fabril.  
Secretário(a) de direção ou administração (grau V).  
Técnico administrativo/industrial (grau IV).  
Técnico industrial de processo qualificado.  
Técnico superior (grau III).

##### Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial.  
Encarregado fabril.  
Encarregado de turno fabril.  
Preparador de trabalho qualificado.  
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV).  
Técnico administrativo/industrial (grau III).  
Técnico industrial de processo de 1.<sup>a</sup>  
Técnico superior (grau II).

##### Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.  
Preparador de trabalho principal.  
Secretário(a) de direção ou administração (grau III).  
Técnico administrativo/industrial (grau II).  
Técnico industrial de processo de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de controlo e potência.  
Técnico de segurança (grau V).  
Técnico superior (grau I).

##### Grupo 7

Assistente administrativo (grau V).  
Chefe de Turno Fabril.  
Operador de computador qualificado.  
Operador industrial extra.  
Operador de processo extra.  
Preparador de trabalho (grau I).  
Secretário(a) de direção ou administração (grau II).

Técnico administrativo/industrial (grau I).  
Técnico industrial de processo de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação elétrica principal.  
Técnico de conservação mecânica principal.  
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).  
Técnico analista de laboratório (grau V).  
Técnico de manutenção (grau V).  
Técnico de segurança (grau IV).

#### Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV).  
Operador de computador principal.  
Operador industrial qualificado.  
Operador de processo qualificado.  
Operador qualificado fogueiro.  
Preparador de trabalho (grau II).  
Rececionista de materiais qualificado.  
Secretário(a) de direção/administração (grau I).  
Técnico analista de laboratório (grau IV).  
Técnico de conservação elétrica especialista.  
Técnico de conservação mecânica especialista.  
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).  
Técnico de conservação civil principal.  
Técnico de manutenção (grau IV).  
Técnico de segurança (grau III).

#### Grupo 9

Assistente administrativo (grau III).  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.  
Eletricista principal.  
Fiel de armazém qualificado.  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
Operador industrial principal.  
Operador de processo principal (a).  
Preparador de trabalho auxiliar.  
Rececionista de materiais principal.  
Técnico analista de laboratório (grau III).  
Técnico de conservação civil especialista.  
Técnico de conservação elétrica de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação mecânica de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção (grau III).  
Técnico de segurança (grau II).

#### Grupo 10

Assistente administrativo (grau II).  
Auxiliar administrativo principal.  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.  
Controlador industrial principal.  
Fiel de armazém principal.  
Motorista (ligeiros e pesados) principal.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> (b).  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>  
Operador industrial de 1.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (c)

Rececionista de materiais de 1.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório (grau II).  
Técnico de conservação civil de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação elétrica de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção (grau II).  
Técnico de segurança (grau I).

#### Grupo 11

Assistente administrativo (grau I).  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Motorista (ligeiros e pesados).  
Oficial de 2.<sup>a</sup> (d).  
Operador de computador estagiário.  
Operador industrial de 2.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (e).  
Rececionista de materiais de 2.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório (grau I).  
Técnico de conservação civil de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.  
Técnico de manutenção (grau I).

#### Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.  
Bombeiro.  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
Operador industrial de 3.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 3.<sup>a</sup>  
Pré-oficial eletricitista do 2.º ano.  
Rececionista de materiais de 3.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.  
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

#### Grupo 13

Ajudante.  
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.  
Operador industrial estagiário.  
Praticante (laboratório/metallúrgico).  
Pré-oficial eletricitista do 1.º ano.  
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.  
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.  
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.  
Tirocinante.  
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

#### (a) Inclui:

Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação).  
Operador de digestor contínuo;  
Operador de forno e caustificação;  
Operador de tiragem;  
Operador de turboalternador, quadros e caldeira a óleo.

**(b) Inclui:**

Eletricista;  
Fresador mecânico;  
Retificador mecânico;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador;  
Torneiro mecânico.

**(c) Inclui:**

Operador de secadores e cortadora da tiragem;  
Operador de lavagem e crivagem.

**(d) Inclui:**

Eletricista;  
Fresador mecânico;  
Retificador mecânico;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador;  
Torneiro mecânico.

**(e) Inclui:**

Ajudante de fogueiro (tanque de *Smelt*);  
Operador de evaporadores;  
Operador de preparação de madeiras;  
Operador de secadores e cortadora de tiragem;  
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

**Produção de efeitos de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026**

| Grupos enq. | Tab. X     | Tab. Y     | Tab. Z     | Tab. I     | Tab. II    | Tab. III   | Tab. IV    | Tab. V     |
|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1           |            |            |            | 2 571,10 € | 3 119,60 € | 3 289,60 € | 3 443,20 € | 3 671,50 € |
| 2           | 2 483,40 € | 2 607,80 € | 2 726,90 € | 2 378,50 € | 2 902,30 € | 3 053,80 € | 3 197,60 € | 3 289,60 € |
| 3           | 2 144,80 € | 2 243,20 € | 2 344,90 € | 2 018,20 € | 2 483,40 € | 2 607,80 € | 2 726,90 € | 2 902,30 € |
| 4           | 1 970,50 € | 2 061,40 € | 2 151,30 € | 1 736,70 € | 2 144,80 € | 2 243,20 € | 2 344,90 € | 2 483,40 € |
| 5           | 1 771,40 € | 1 844,00 € | 1 929,40 € | 1 598,30 € | 1 978,20 € | 2 065,70 € | 2 158,80 € | 2 248,60 € |
| 6           | 1 563,70 € | 1 627,50 € | 1 698,90 € | 1 416,50 € | 1 771,40 € | 1 844,00 € | 1 929,40 € | 1 978,20 € |
| 7           |            |            |            | 1 261,60 € | 1 583,20 € | 1 643,90 € | 1 698,90 € | 1 771,40 € |
| 8           |            |            |            | 1 188,50 € | 1 507,40 € | 1 563,70 € | 1 634,00 € | 1 643,90 € |
| 9           |            |            |            | 1 122,80 € | 1 424,00 € | 1 483,70 € | 1 537,70 € | 1 563,70 € |



|    |  |  |  |            |            |            |            |            |
|----|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| 10 |  |  |  | 1 083,20 € | 1 350,50 € | 1 400,30 € | 1 452,30 € | 1 483,70 € |
| 11 |  |  |  | 1 065,00 € | 1 296,00 € | 1 327,80 € | 1 379,70 € | 1 400,30 € |
| 12 |  |  |  | 1 047,00 € | 1 234,50 € | 1 273,00 € | 1 308,30 € | 1 327,80 € |
| 13 |  |  |  | 1 029,00 € | 1 161,40 € | 1 193,70 € | 1 242,80 € | 1 273,00 € |

**Notas:**

1.<sup>a</sup> A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental;

2.<sup>a</sup> Logo que seja completado um período de 6 (seis) meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 3,50 % (três vírgula cinco por cento).

**Cláusula de salvaguarda**

A tabela salarial a vigorar no ano de 2026 é a constante do anexo III e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 11.<sup>a</sup>, número 8, *b*), 39.<sup>a</sup>, número 3, *b*), 63.<sup>a</sup>, número 1, 64.<sup>a</sup>, número 1, 70.<sup>a</sup>, número 1, 70.<sup>a</sup>, número 2, 75.<sup>a</sup>, número 3, 75.<sup>a</sup>, número 4 e 5 e 94.<sup>a</sup>, número 4, *b*)), que representam um aumento de 2,3 % (dois vírgula três por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026 e vigoram para o ano de 2026.

No dia 1 de janeiro de 2027, a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 11.<sup>a</sup>, número 8, *b*), 39.<sup>a</sup>, número 3, *b*), 63.<sup>a</sup>, número 1, 64.<sup>a</sup>, número 1, 70.<sup>a</sup>, número 1, 70.<sup>a</sup>, número 2, 75.<sup>a</sup>, número 3, 75.<sup>a</sup>, número 4 e 5 e 94.<sup>a</sup>, número 4, *b*)) vigorar no ano de 2026, serão automaticamente atualizadas, de acordo com a taxa de inflação média no ano de 2026 (Índice de Preços no Consumidor, publicada pelo INE), com uma atualização mínima de 2 % (dois por cento) e máxima de 3,5 % (três vírgula cinco por cento), e vigorarão para o ano de 2027.

**Declaração**

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º, número 1, *g*), do Código do Trabalho, declara-se que o presente acordo de empresa é aplicável aos 46 trabalhadores da BIOTEK que nela prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>

Vila Velha de Ródão, 19 de junho de 2026.

Pela BIOTEK, SA:

*Sofia Isabel Henriques Reis Jorge*, na qualidade de administradora.

*António Jorge Rodrigues Pedrosa*, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E pela FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Paulo César Silvério Mota*, na qualidade de mandatário.

*Filipe João Miguel da Fonseca*, na qualidade de mandatário.

*Hugo Miguel Cardoso Manso*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, na qualidade de secretário-geral.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 173/2026, 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 Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho 2024, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito e área

- 1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup> e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.
- 4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão re-negociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.
- 3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Alimentação

- 1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 13,67 € diários.
- 2- (*Mantém a redação em vigor.*)
- 3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:  
Pequeno-almoço ..... 4,71 €;  
Almoço ..... 17,21 €;  
Jantar ..... 17,21 €;  
Ceia ..... 4,71 €.
- a), b), c) e d) (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

- 1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 70,58 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 55 800,00 €.

5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO I

### Enquadramento profissional

#### Navegação

| Níveis salariais | Funções                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I                | Comandante                                                                                                                 |
| II               | Chefe de máquinas                                                                                                          |
| III              | Imediato<br>Segundo oficial de máquinas<br>Radiotécnico-chefe                                                              |
| IV               | Oficial chefe quarto navegação<br>Oficial maquinista chefe quarto<br>Oficial radiotécnico                                  |
| V                | Praticante<br>Eletricista<br>Maquinista prático 1. <sup>a</sup> classe<br>Contramestre<br>Mecânico de bordo<br>Carpinteiro |
| VI               | Maquinista prático 2. <sup>a</sup> classe<br>Cozinheiro                                                                    |
| VII              | Maquinista prático 3. <sup>a</sup> classe<br>Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe<br>Ajudante de maquinista                |
| VIII             | Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe                                                                                       |
| IX               | Estagiário                                                                                                                 |

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

### Enquadramento profissional

#### Hotelaria

| Níveis salariais | Funções                               |
|------------------|---------------------------------------|
| A                | Chefe de hotel <i>staff</i>           |
| B                | Chefe de secção                       |
| C                | Hotel <i>staff</i> de 1. <sup>a</sup> |
| D                | Hotel <i>staff</i> de 2. <sup>a</sup> |
| E                | Hotel <i>staff</i> praticante         |

## ANEXO II

**Tabelas salariais**

(Valores mensais em vigor de 1 de março de 2026 a 28 fevereiro de 2027)

## TABELA I

**Navegação**

| Níveis           | Remunerações base mensais |
|------------------|---------------------------|
| I                | 2 857,22 €                |
| II               | 2 598,69 €                |
| III <i>a)</i>    | 2 336,04 €                |
| III <i>b) c)</i> | 2 248,49 €                |
| IV <i>c)</i>     | 1 477,02 €                |
| V <i>d) f)</i>   | 1 166,99 €                |
| VI <i>d) e)</i>  | 1 009,40 €                |
| VII              | 968,20 €                  |
| VIII             | 940,00 €                  |
| IX               | 920,00 €                  |

- a)* Corresponde à retribuição do imediato;
- b)* Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c)* O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;
- d)* O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;
- e)* O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V;
- f)* Durante o ano de 2026, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor do salário mínimo nacional.

## TABELA II

**Hotelaria**

| Níveis | Remunerações base mensais |
|--------|---------------------------|
| A      | 1 742,00 €                |
| B      | 1 050,00 €                |
| C      | 945,00 €                  |
| D      | 930,00 €                  |
| E      | 920,00 €                  |

### Declaração

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 potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 55 trabalhadores.

Funchal, 22 de junho de 2026.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

*Luís Miguel da Silva Sousa*, na qualidade de presidente do conselho de gerência.

*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 175/2026, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER -  
Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 30.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup>, 84.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> e do anexo III do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE»), n.º 33, de 8 de setembro de 2019, com revisão subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, nos termos seguintes:

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) [Inalterada];
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 55 minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;
- c) [Inalterada];
- d) [Inalterada];
- e) [Inalterada];
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas;
- g) A alínea anterior apenas se aplica na elaboração dos serviços em escala, excluindo assim todas as demais situações excecionais.

2 a 8- [Inalteradas.]

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de sete diuturnidades.

2 e 3- [Inalteradas.]

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual**

[Cláusula eliminada.]

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

[Cláusula eliminada.]

## ANEXO III

**Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias****Grelha A - 1 de janeiro de 2026**

| Nível                                                                                                     | Regulador  | Supervisor de turno no PCC |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------|
| 1                                                                                                         | 1 643,02 € | 1 825,62 €                 |
| 2                                                                                                         | 1 747,80 € | 1 930,40 €                 |
| 3                                                                                                         | 1 807,98 € | 1 995,77 €                 |
| 4                                                                                                         | 1 871,27 € | 2 060,09 €                 |
| 5                                                                                                         | 1 937,67 € | 2 131,68 €                 |
| 6                                                                                                         | 2 006,14 € | 2 201,19 €                 |
| 7                                                                                                         | 2 077,73 € | 2 277,97 €                 |
| 8                                                                                                         | 2 152,43 € | 2 355,78 €                 |
| 9                                                                                                         | 2 233,35 € | 2 436,89 €                 |
| Grelha A - 1 de janeiro de 2027                                                                           |            |                            |
| Aumento de IPC sem habitação registado no Continente em 2026 acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %. |            |                            |

1- A componente fixa do subsídio de exploração está, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão revistos, a partir de 1 de janeiro de 2027, por aplicação do percentual do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil de 2026, acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %.

3- O subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo é de 9,00 € (nove euros) em 2026 e de 10,00 € (dez euros) em 2027.

4- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

5- O valor do prémio de condução por cada quilómetro efetivamente percorrido previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é de 0,025 € (dois virgula cinco centimos do euro) em 2026 e de 0,035 € (três virgula cinco centimos de euro) em 2027.

6- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

7- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A do AE é de 40,00 € (quarenta euros) em 2026 e de 50,00 € (cinquenta euros) em 2027.

**Artigo 2.º**

1- A presente revisão de AE, ressalvados os regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 de março de 2027, mas ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2027.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 30 trabalhadores.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 26 de março de 2026.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto José Engenheiro Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pela Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER:

*João Manuel Branco Pereira*, na qualidade de mandatário.

*António Pedro da Silva Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 146 do livro n.º 13, com o n.º 171/2026, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 30.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup> e 85.<sup>a</sup> e do anexo III do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE»), n.º 29, de 8 de agosto de 2025, nos termos seguintes:

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) *[Inalterada]*;
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 55 minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;
- c) *[Inalterada]*;
- d) *[Inalterada]*;
- e) *Inalterada*];
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas;
- g) A alínea anterior apenas se aplica na elaboração dos serviços em escala, excluindo assim todas as demais situações excecionais.

2 a 8- *[Inalteradas.]*

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de sete diuturnidades.

2 e 3- *[Inalteradas.]*

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

*[Cláusula eliminada.]*

## ANEXO III

**Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias**

| Tabela Salarial 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Funções                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Nível I    | Nível II   | Nível III  | Nível IV   | Nível V    | Nível VI   | Nível VII  | Nível VIII | Nível IX   |
| - Adjunto do responsável do PCC<br>- Técnico de Regulamentação e Segurança da Circulação                                                                                                                                                                                                                                                           | 1 769,98 € | 1 978,51 € | 2 141,40 € | 2 303,25 € | 2 464,06 € | 2 625,91 € | 2 818,89 € | 3 025,35 € | 3 246,20 € |
| - Técnico de Qualidade, Ambiente e Segurança<br>- Técnico de Sistemas de Tempo Real<br>- Técnico de Planeamento<br>- Técnico de Trabalhos e Métodos<br>- Técnico de Informática e Gestão de Redes<br>- Técnico de Recursos Humanos<br>- Técnico de Controlo e Reporting de Operação<br>- Técnico de Contabilidade<br>- Secretária de Administração | 1 769,98 € | 1 978,51 € | 2 141,40 € | 2 303,25 € | 2 464,06 € | 2 625,91 € | 2 818,89 € | 3 025,35 € | 3 246,20 € |
| - Técnico de Controlo Operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 341,49 € | 1 435,90 € | 1 490,89 € | 1 555,21 € | 1 616,43 € | 1 679,71 € | 1 746,11 € | 1 815,63 € | 1 880,99 € |
| - Técnico de Manutenção e CCM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1 505,03 € | 1 599,44 € | 1 654,43 € | 1 718,75 € | 1 779,97 € | 1 843,25 € | 1 909,65 € | 1 979,17 € | 2 044,53 € |
| - Regulador                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1 643,02 € | 1 747,80 € | 1 807,98 € | 1 871,27 € | 1 937,67 € | 2 006,14 € | 2 077,73 € | 2 152,43 € | 2 233,38 € |
| - Supervisor de Turno do PCC                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1 825,62 € | 1 930,40 € | 1 995,77 € | 2 060,09 € | 2 131,68 € | 2 201,19 € | 2 277,97 € | 2 355,78 € | 2 436,89 € |
| - Técnico Operacional de Segurança e Qualidade                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1 446,28 € | 1 548,99 € | 1 612,28 € | 1 679,71 € | 1 746,11 € | 1 815,63 € | 1 888,25 € | 1 962,95 € | 2 039,51 € |
| - Maquinista no SMLAMP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 362,89 € | 1 478,05 € | 1 535,12 € | 1 595,29 € | 1 660,65 € | 1 726,02 € | 1 795,53 € | 1 868,15 € | 1 940,78 € |
| - Técnico de Manutenção MC                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 335,92 € | 1 447,97 € | 1 505,03 € | 1 565,20 € | 1 638,87 € | 1 709,42 € | 1 785,15 € | 1 862,97 € | 1 939,44 € |
| - Agente de Posto de Informação Audio                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1 308,25 € | 1 420,30 € | 1 477,36 € | 1 537,53 € | 1 611,20 € | 1 681,75 € | 1 757,48 € | 1 835,30 € | 1 911,77 € |
| - Agente de Estação e Informação<br>- Agente de Sinalética                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 155,73 € | 1 259,48 € | 1 298,91 € | 1 338,33 € | 1 385,02 € | 1 427,56 € | 1 480,47 € | 1 529,23 € | 1 576,61 € |
| - Rececionista                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1 019,86 € | 1 123,61 € | 1 163,04 € | 1 202,46 € | 1 249,15 € | 1 291,69 € | 1 344,60 € | 1 393,36 € | 1 440,74 € |

1- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão revistos, a partir de 1 de janeiro de 2027, por aplicação do percentual do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil de 2026, acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %.

2- A componente fixa do subsídio de exploração está, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

6- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

7- O subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo é de 9,00 € (nove euros) em 2026 e de 10,00 € (dez euros) em 2027.

8- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A do AE é de 40,00 € (quarenta euros) em 2026 e de 50,00 € (cinquenta euros) em 2027.

10- O valor do prémio de condução por cada quilómetro efetivamente percorrido previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é de 0,025 € (dois virgula cinco centimos do euro) em 2026 e de 0,035 € (três virgula cinco centimos de euro) em 2027.

## Artigo 2.º

1- A presente revisão de AE, ressalvados os regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 de março de 2027, mas ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2027.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 300 trabalhadores.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 26 de março de 2026.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto José Engenheiro Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Anabela Paulo Silva Carvalheira*, na qualidade de mandatária.

*Carlos Manuel do Carmo Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Nelson Alberto Baptista Couto*, na qualidade de mandatário.

*Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó*, na qualidade de mandatária.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 146 do livro n.º 13, com o n.º 169/2026, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 30.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup>, 84.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> e do anexo III do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes de Portugal (STTAMP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE»), n.º 31, de 22 de agosto de 2019, com revisão subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, nos termos seguintes:

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) *[Inalterada]*;
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 55 minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;
- c) *[Inalterada]*;
- d) *[Inalterada]*;
- e) *[Inalterada]*;
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas;
- g) A alínea anterior apenas se aplica na elaboração dos serviços em escala, excluindo assim todas as demais situações excecionais.

2 a 8- *[Inalteradas.]*

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de sete diuturnidades.

2 e 3- *[Inalteradas.]*

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual**

*[Cláusula eliminada.]*

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

*[Cláusula eliminada.]*

## ANEXO III

## Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias

| Tabela Salarial 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Funções                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Nível I    | Nível II   | Nível III  | Nível IV   | Nível V    | Nível VI   | Nível VII  | Nível VIII | Nível IX   |
| - Adjunto do responsável do PCC<br>- Técnico de Regulamentação e Segurança da Circulação                                                                                                                                                                                                                                                           | 1 769,98 € | 1 978,51 € | 2 141,40 € | 2 303,25 € | 2 464,06 € | 2 625,91 € | 2 818,89 € | 3 025,35 € | 3 246,20 € |
| - Técnico de Qualidade, Ambiente e Segurança<br>- Técnico de Sistemas de Tempo Real<br>- Técnico de Planeamento<br>- Técnico de Trabalhos e Métodos<br>- Técnico de Informática e Gestão de Redes<br>- Técnico de Recursos Humanos<br>- Técnico de Controlo e Reporting de Operação<br>- Técnico de Contabilidade<br>- Secretária de Administração | 1 769,98 € | 1 978,51 € | 2 141,40 € | 2 303,25 € | 2 464,06 € | 2 625,91 € | 2 818,89 € | 3 025,35 € | 3 246,20 € |
| - Técnico de Controlo Operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 341,49 € | 1 435,90 € | 1 490,89 € | 1 555,21 € | 1 616,43 € | 1 679,71 € | 1 746,11 € | 1 815,63 € | 1 880,99 € |
| - Técnico de Manutenção e CCM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1 505,03 € | 1 599,44 € | 1 654,43 € | 1 718,75 € | 1 779,97 € | 1 843,25 € | 1 909,65 € | 1 979,17 € | 2 044,53 € |
| - Regulador                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1 643,02 € | 1 747,80 € | 1 807,98 € | 1 871,27 € | 1 937,67 € | 2 006,14 € | 2 077,73 € | 2 152,43 € | 2 233,38 € |
| - Supervisor de Turno do PCC                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1 825,62 € | 1 930,40 € | 1 995,77 € | 2 060,09 € | 2 131,68 € | 2 201,19 € | 2 277,97 € | 2 355,78 € | 2 436,89 € |
| - Técnico Operacional de Segurança e Qualidade                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1 446,28 € | 1 548,99 € | 1 612,28 € | 1 679,71 € | 1 746,11 € | 1 815,63 € | 1 888,25 € | 1 962,95 € | 2 039,51 € |
| - Maquinista no SMLAMP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 362,89 € | 1 478,05 € | 1 535,12 € | 1 595,29 € | 1 660,65 € | 1 726,02 € | 1 795,53 € | 1 868,15 € | 1 940,78 € |
| - Técnico de Manutenção MC                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 335,92 € | 1 447,97 € | 1 505,03 € | 1 565,20 € | 1 638,87 € | 1 709,42 € | 1 785,15 € | 1 862,97 € | 1 939,44 € |
| - Agente de Posto de Informação Audio                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1 308,25 € | 1 420,30 € | 1 477,36 € | 1 537,53 € | 1 611,20 € | 1 681,75 € | 1 757,48 € | 1 835,30 € | 1 911,77 € |
| - Agente de Estação e Informação<br>- Agente de Sinalética                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 155,73 € | 1 259,48 € | 1 298,91 € | 1 338,33 € | 1 385,02 € | 1 427,56 € | 1 480,47 € | 1 529,23 € | 1 576,61 € |
| - Rececionista                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1 019,86 € | 1 123,61 € | 1 163,04 € | 1 202,46 € | 1 249,15 € | 1 291,69 € | 1 344,60 € | 1 393,36 € | 1 440,74 € |

1- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão revistos, a partir de 1 de janeiro de 2027, por aplicação do percentual do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil de 2026, acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %.

2- A componente fixa do subsídio de exploração está, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

6- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

7- O subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo é de 9,00 € (nove euros) em 2026 e de 10,00 € (dez euros) em 2027.

8- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A do AE é de 40,00 € (quarenta euros) em 2026 e de 50,00 € (cinquenta euros) em 2027.

10- O valor do prémio de condução por cada quilómetro efetivamente percorrido previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é de 0,025 € (dois virgula cinco centimos do euro) em 2026 e de 0,035 € (três virgula cinco centimos de euro) em 2027.

## Artigo 2.º

1- A presente revisão de AE, ressalvados os regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 de março de 2027, mas ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2027.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 300 trabalhadores.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 26 de março de 2026.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto José Engenheiro Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

*Vítor Manuel de Freitas Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Urbano dos Santos Moura*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 174/2026, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 30.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup>, 84.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> e do anexo III do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins (SINFA), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE»), n.º 12, de 29 de março de 2023, com revisão subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023, nos termos seguintes:

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) *[Inalterada]*;
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 55 minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;
- c) *[Inalterada]*;
- d) *[Inalterada]*;
- e) *[Inalterada]*;
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas;
- g) A alínea anterior apenas se aplica na elaboração dos serviços em escala, excluindo assim todas as demais situações excecionais.

2 a 8- *[Inalteradas.]*

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de sete diuturnidades.

2 e 3- *[Inalteradas.]*

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual**

*[Cláusula eliminada.]*

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

*[Cláusula eliminada.]*

## ANEXO III

## Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias

| Tabela Salarial 2026                                  |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|-------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Funções                                               | Nível I    | Nível II   | Nível III  | Nível IV   | Nível V    | Nível VI   | Nível VII  | Nível VIII | Nível IX   |
| - Adjunto do responsável do PCC                       | 1 769,98 € | 1 978,51 € | 2 141,40 € | 2 303,25 € | 2 464,06 € | 2 625,91 € | 2 818,89 € | 3 025,35 € | 3 246,20 € |
| - Técnico de Regulamentação e Segurança da Circulação |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Qualidade, Ambiente e Segurança          |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Sistemas de Tempo Real                   |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Planeamento                              |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Trabalhos e Métodos                      |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Informática e Gestão de Redes            | 1 769,98 € | 1 978,51 € | 2 141,40 € | 2 303,25 € | 2 464,06 € | 2 625,91 € | 2 818,89 € | 3 025,35 € | 3 246,20 € |
| - Técnico de Recursos Humanos                         |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Controlo e Reporting de Operação         |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Contabilidade                            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Secretária de Administração                         |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Técnico de Controlo Operacional                     | 1 341,49 € | 1 435,90 € | 1 490,89 € | 1 548,99 € | 1 609,16 € | 1 671,41 € | 1 711,88 € | 1 772,05 € | 1 835,84 € |
| - Técnico de Manutenção e CCM                         | 1 505,03 € | 1 599,44 € | 1 654,43 € | 1 712,53 € | 1 772,70 € | 1 834,95 € | 1 875,42 € | 1 935,59 € | 1 999,38 € |
| - Regulador                                           | 1 635,75 € | 1 740,54 € | 1 800,72 € | 1 864,00 € | 1 930,40 € | 1 998,88 € | 2 069,43 € | 2 144,13 € | 2 224,74 € |
| - Supervisor de Turno do PCC                          | 1 818,35 € | 1 923,14 € | 1 988,50 € | 2 052,83 € | 2 124,42 € | 2 193,93 € | 2 270,70 € | 2 348,52 € | 2 429,36 € |
| - Técnico Operacional de Segurança e Qualidade        | 1 446,28 € | 1 548,99 € | 1 610,20 € | 1 671,41 € | 1 735,74 € | 1 804,21 € | 1 873,73 € | 1 947,39 € | 2 023,34 € |
| - Maquinista no SMLAMP                                | 1 354,59 € | 1 470,79 € | 1 527,85 € | 1 588,03 € | 1 652,35 € | 1 718,75 € | 1 788,27 € | 1 860,89 € | 1 935,57 € |
| - Técnico de Manutenção MC                            | 1 335,92 € | 1 447,97 € | 1 505,03 € | 1 563,13 € | 1 628,49 € | 1 691,78 € | 1 760,25 € | 1 831,84 € | 1 906,91 € |
| - Agente de Posto de Informação Audio                 | 1 308,25 € | 1 420,30 € | 1 477,36 € | 1 535,46 € | 1 600,82 € | 1 664,11 € | 1 732,58 € | 1 804,17 € | 1 879,24 € |
| - Agente de Estação e Informação                      |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| - Agente de Sinalética                                | 1 155,73 € | 1 259,48 € | 1 298,91 € | 1 337,30 € | 1 380,87 € | 1 420,30 € | 1 464,91 € | 1 510,56 € | 1 557,30 € |
| - Rececionista                                        | 1 019,86 € | 1 123,61 € | 1 163,04 € | 1 201,43 € | 1 245,00 € | 1 284,43 € | 1 329,04 € | 1 374,69 € | 1 421,43 € |

1- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão revistos, a partir de 1 de janeiro de 2027, por aplicação do percentual do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil de 2026, acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %.

2- A componente fixa do subsídio de exploração está, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

6- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

7- O subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo é de 9,00 € (nove euros) em 2026 e de 10,00 € (dez euros) em 2027.

8- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A do AE é de 40,00 € (quarenta euros) em 2026 e de 50,00 € (cinquenta euros) em 2027.

10- O valor do prémio de condução por cada quilómetro efetivamente percorrido previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é de 0,025 € (dois virgula cinco centimos do euro) em 2026 e de 0,035 € (três virgula cinco centimos de euro) em 2027.

## Artigo 2.º

1- A presente revisão de AE, ressalvados os regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 de março de 2027, mas ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2027.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 300 trabalhadores.



Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 26 de março de 2026.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto José Engenheiro Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

*António José Guterres Salvado*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge Santos Milheiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 146 do livro n.º 13, com o n.º 170/2026, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ -  
Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE»), n.º 31, de 22 de agosto de 2019, com alteração salarial e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2022, e com nova alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2023.

A Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) acordam a revisão do referido acordo de empresa nos termos seguintes:

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 6.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup>, 20.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup>, 70.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, 85.<sup>a</sup>, 87.<sup>a</sup>, do artigo 16.º do anexo II, e do anexo III, com renumeração e republicação integral do texto do acordo de empresa, nos termos que se seguem:

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

[Inalterada.]

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área**

[Inalterada.]

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência e revisão**

[Inalterada.]

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Denúncia**

[Inalterada.]

## CAPÍTULO II

### **Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Admissão e aprendizagem**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Admissão**

[*Inalterada.*]

Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Preenchimento do posto de trabalho**

1- [*Inalterada.*]

2- [*Eliminada.*]

Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### **Documentos a entregar ao trabalhador**

[*Inalterada.*]

#### SECÇÃO II

##### **Categorias profissionais**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### **Categorias profissionais**

[*Inalterada.*]

#### SECÇÃO III

##### **Período experimental**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### **Período experimental**

[*Inalterada.*]

## CAPÍTULO III

### **Garantias, direitos e deveres das partes**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Garantias do trabalhador**

[*Inalterada.*]

Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### **Deveres da empregadora**

[*Inalterada.*]

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

[Inalterada.]

## CAPÍTULO IV

**Formação profissional**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 a 6- [Inalteradas.]

7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores, dos dirigentes e dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

**Poder disciplinar**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

[Inalterada.]

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

[Inalterada.]

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Procedimento**

[Inalterada.]

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Exercício da ação disciplinar**

[Inalterada.]

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Aplicação da sanção**

[Inalterada.]

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Anulação das sanções disciplinares**

[Inalterada.]

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Procedimento disciplinar**

1- Quando seja iniciado um processo disciplinar a trabalhador sindicalizado no SMAQ, a empresa deve enviar ao sindicato cópia da nota de culpa, sempre que aquele o tenha expressamente autorizado.

2- A autorização mencionada no número anterior é válida para todos os processos disciplinares posteriores, podendo o trabalhador revogá-la a todo o tempo.

3- O sindicato pode consultar o processo disciplinar através de representante devidamente credenciado e expressamente autorizado pelo trabalhador.

4- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, para apresentar resposta por escrito, incluindo elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias pertinentes.

5- Nos casos de processo com intenção de despedimento, concluídas as diligências probatórias ou, não existindo diligências probatórias, após a receção da resposta à nota de culpa ou, não existindo resposta à nota de culpa, decorrido o prazo para o efeito, o mesmo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como, tratando-se de representante sindical, ao sindicato, que podem, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- A decisão do processo disciplinar deve ser proferida pela empresa no prazo máximo de 30 dias após o recebimento do(s) parecer(es) referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão de despedimento deve ser sempre fundamentada e comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao SMAQ, na situação a que se refere o número 1 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

[Inalterada.]

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horários fixos

[Inalterada.]

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

[Inalterada.]

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários por escala

1 a 3- [Inalteradas.]

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho.

5 e 6- [Inalteradas.]

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1 e 2- [Inalteradas.]

3- [Eliminada.]

4 e 5- [Inalteradas.]

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho efetivo**

[Inalterada.]

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Reserva**

[Inalterada.]

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

[Inalterada.]

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) [Inalterada];
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 55 minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;
- c) [Inalterada];
- d) [Inalterada];
- e) [Inalterada];
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas;
- g) A alínea anterior apenas se aplica na elaboração dos serviços em escala, excluindo assim todas as demais situações excecionais.

2 a 4- [Inalteradas.]

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais ou desportivos.

6 a 8- [Inalteradas.]

**CAPÍTULO VII****Descanso semanal**Cláusula 31.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1- [Eliminada.]

2- Os trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3 e 4- [Inalteradas e a renumerar.]

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas**

[Inalterada.]

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Noção de trabalho suplementar

[*Inalterada.*]

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Obrigatoriedade

[*Inalterada.*]

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Condições da prestação de trabalho suplementar

[*Inalterada.*]

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Limites da duração do trabalho suplementar

[*Inalterada.*]

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

[*Inalterada.*]

## CAPÍTULO IX

### Feriados, férias e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

[*Inalterada.*]

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Gozo de feriados e dias festivos

[*Cláusula eliminada.*]

#### SECÇÃO II

##### Férias

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Férias e aquisição do direito a férias

[*Inalterada.*]

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

[Inalterada.]

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

[Inalterada.]

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

[Inalterada.]

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

[Inalterada.]

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

[Inalterada.]

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Noção de faltas**

[Inalterada.]

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

[Inalterada.]

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

[Inalterada.]

CAPÍTULO X

**Retribuição**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Retribuição**

[Inalterada.]

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de sete diuturnidades.

2 e 3- [Inalteradas.]



Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

[Inalterada.]

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Subsídio de exploração**

[Inalterada.]

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Prémio de condução**

[Inalterada.]

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Subsídio diário de transporte**

[Inalterada.]

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

[Inalterada.]

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

[Inalterada.]

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia feriado**

[Inalterada.]

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Prémio de avaliação e desempenho**

[Inalterada.]

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

[Inalterada.]

**CAPÍTULO XI**

**Cessação do contrato de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Causas de cessação e justa causa**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Causas da cessação**

[Inalterada.]

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Justa causa para a empregadora***[Inalterada.]*Cláusula 62.<sup>a</sup>**Justa causa para o trabalhador***[Inalterada.]*

## CAPÍTULO XII

**Do exercício da atividade sindical na empresa**Cláusula 63.<sup>a</sup>**Exercício do direito sindical***[Inalterada.]*Cláusula 64.<sup>a</sup>**Reunião dos trabalhadores na empresa***[Inalterada.]*Cláusula 65.<sup>a</sup>**Cedência de instalações***[Inalterada.]*Cláusula 66.<sup>a</sup>**Informação sindical***[Inalterada.]*Cláusula 67.<sup>a</sup>**Comunicação à empresa***[Inalterada.]*Cláusula 68.<sup>a</sup>**Reuniões da comissão sindical com a empresa***[Inalterada.]*Cláusula 69.<sup>a</sup>**Constituição das comissões sindicais***[Inalterada.]*Cláusula 70.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas correspondente a um período normal de trabalho por mês, contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- O crédito não utilizado num determinado mês pode ser acumulado, até ao máximo de dois períodos normais de trabalho, devendo a utilização do crédito acumulado ser comunicada à empresa com a mesma antecedência mínima de três dias.

3- *[Anterior número 2.]*

4- Os membros dos corpos gerentes do SMAQ dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de dias de trabalho, nunca inferior a cinco, apurado na proporção dos maquinistas no SMLAMP associados no sindicato no último dia útil do mês anterior, nos seguintes termos:

- a) Um dia de trabalho por mês por cada 25 maquinistas no SMLAMP associados no sindicato;
- b) A fração de associados inferior a 25 confere, por arredondamento, direito a um crédito de um dia adicional.

5 e 6- *[Inalterados.]*

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

*[Inalterada.]*

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

*[Inalterada.]*

#### SECÇÃO II

##### Condições especiais

Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

*[Inalterada.]*

Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Proteção do trabalhador noturno

*[Inalterada.]*

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 75.<sup>a</sup>**Fardamento**

1- A empresa deve fornecer fardamento adequado aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

2- *[Eliminada.]*

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença**

*[Inalterada.]*

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Transportes**

*[Inalterada.]*

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Seguro de saúde**

*[Inalterada.]*

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Reuniões**

*[Inalterada.]*

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes**

*[Inalterada.]*

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Regulamento de carreira e avaliação**

*[Inalterada.]*

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

*[Inalterada.]*

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Cláusula de paz social**

*[Inalterada.]*

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Escolha de convenção aplicável**

*[Inalterada.]*

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual**

*[Cláusula eliminada.]*

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Linguagem inclusiva**

[Inalterada.]

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Disposição transitória**

[Cláusula eliminada.]

## ANEXO I

[Inalterado.]

## ANEXO II

**Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho**

## Artigos 1.º a 15.º

[Inalterados.]

## Artigo 16.º

**Prémio anual de desempenho**

1 a 3- [Inalterados.]

4- O prémio anual de desempenho, sempre que devido, deverá ser pago até 31 de março do ano subsequente àquele a que respeitar.

## Artigo 17.º

[Inalterado.]

**Apêndice 1**

[Substituição do termo colaborador(es) por trabalhador(es) e supressão do item disponibilidade].

**Apêndice 2**

[Inalterado.]

## ANEXO III

**Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias****Grelha a 1 de janeiro de 2026**

| Nível | Maquinista no SMLAMP | Regulador  |
|-------|----------------------|------------|
| 1     | 1 362,89 €           | 1 643,02 € |
| 2     | 1 478,05 €           | 1 747,80 € |
| 3     | 1 535,12 €           | 1 807,98 € |
| 4     | 1 595,29 €           | 1 871,27 € |
| 5     | 1 660,65 €           | 1 937,67 € |
| 6     | 1 726,02 €           | 2 006,14 € |

|                                                                                                           |            |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| 7                                                                                                         | 1 795,53 € | 2 077,73 € |
| 8                                                                                                         | 1 868,15 € | 2 152,43 € |
| 9                                                                                                         | 1 940,78 € | 2 233,35 € |
| 10                                                                                                        | 2 019,63 € | 2 313,24 € |
| Grelha a 1 de janeiro de 2027                                                                             |            |            |
| Aumento de IPC sem habitação registado no Continente em 2026 acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %. |            |            |

1- A componente fixa do subsídio de exploração está, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão revistos, a partir de 1 de janeiro de 2027, por aplicação do percentual do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil de 2026, acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo é de 9,00 € (nove euros) em 2026 e de 10,00 € (dez euros) em 2027.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

6- O valor do prémio de condução por cada quilómetro efetivamente percorrido previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é de 0,025 € (dois virgula cinco centimos do euro) em 2026 e de 0,035 € (três virgula cinco centimos de euro) em 2027.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### ANEXO IV

### Regulamento do subsídio de exploração

[Inalterado.]

#### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Área**

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência e revisão**

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial com termo a 31 de dezembro de 2020 e renova-se por períodos de 12 meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efetivo da atual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de março de 2025.

3- Caso a empresa, após a data de termo da atual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Denúncia**

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

**CAPÍTULO II****Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho****SECÇÃO I****Admissão e aprendizagem****Cláusula 5.<sup>a</sup>****Admissão**

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

3- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Preenchimento do posto de trabalho**

O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

## SECÇÃO II

**Categorias profissionais**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.

4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

## SECÇÃO III

**Período experimental**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Período experimental**

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável operacional, maquinista no SMLAMP e reguladores.

## CAPÍTULO III

**Garantias, direitos e deveres das partes**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;



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

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

2- A prática pela empregadora de qualquer ato contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

## CAPÍTULO IV

### Formação profissional

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.

3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.

4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores, dos dirigentes e dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

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

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Resposta à nota de culpa e instrução

1- Quando seja iniciado um processo disciplinar a trabalhador sindicalizado no SMAQ, a empresa deve enviar ao sindicato cópia da nota de culpa, sempre que aquele o tenha expressamente autorizado.

2- A autorização mencionada no número anterior é válida para todos os processos disciplinares posteriores, podendo o trabalhador revogá-la a todo o tempo.

3- O sindicato pode consultar o processo disciplinar através de representante devidamente credenciado e expressamente autorizado pelo trabalhador.

4- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, para apresentar resposta por escrito, incluindo elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias pertinentes.

5- Nos casos de processo com intenção de despedimento, concluídas as diligências probatórias ou, não existindo diligências probatórias, após a receção da resposta à nota de culpa ou, não existindo resposta à nota de culpa, decorrido o prazo para o efeito, o mesmo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como, tratando-se de representante sindical, ao sindicato, que podem, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Decisão

1- A decisão do processo disciplinar deve ser proferida pela empresa no prazo máximo de 30 dias após o recebimento do(s) parecer(es) referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão de despedimento deve ser sempre fundamentada e comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao SMAQ, na situação a que se refere o número 1 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário de trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- Horários fixos;
- Horários por turnos;
- Horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Horários fixos**

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Horários por turnos**

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efetuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Horários por escala**

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa comunica ao trabalhador, com uma antecedência mínima de oito dias, a escala de serviço, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados, podendo este prazo ser diminuído na medida estritamente necessária em casos excepcionais justificáveis.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho**

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- A empresa deve fixar um período normal de trabalho diário de, no máximo, 6 horas nos dias de realização de exames médicos periódicos.

4- Os períodos de dispensa após a realização dos exames médicos nos termos do número anterior, ainda que remunerados, não são considerados tempo de trabalho para efeitos de delimitação de acidente de trabalho, com exceção dos acidentes que integrem o conceito de acidente de trabalho «*in itinere*».

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho efectivo**

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega de material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões:

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) Pólo universitário:

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

c) Póvoa do Varzim, Bonjoia e Santo Ovídio:

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

d) Ismai e Fânzares:

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Reserva**

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 55 minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;
- c) Que, sempre que o período diário de trabalho tenha uma duração superior a oito horas, e sem prejuízo do regime previsto no número 6 desta cláusula aplicável aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, o intervalo de descanso previsto na alínea anterior não poderá exceder uma hora e quinze minutos;
- d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;
- e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada;
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas;
- g) A alínea anterior apenas se aplica na elaboração dos serviços em escala, excluindo assim todas as demais situações excecionais.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13h00 às 14h00 ou o período das 20h00 às 21h00, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais ou desportivos.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efetivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- A amplitude máxima da jornada de trabalho diária prevista no número anterior é reduzida para oito horas, incluindo intervalo de descanso, sempre que o serviço de condução diário tenha início no período entre as vinte e duas horas e as quatro horas.

8- O regime previsto nos números 6 e 7 desta cláusula é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

## CAPÍTULO VII

### **Descanso semanal**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Os trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

2- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

3- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo em quatro fins de semana consecutivos de oito em oito semanas, podendo, nas situações em que as necessidades de serviço decorrentes do mapa de oferta determinado pela sub-concedente do SMLAMP o impossibilitem, essa consecutividade ser reduzida para três fins de semana consecutivos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas**

1- O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00.

## CAPÍTULO VIII

### **Trabalho suplementar**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Noção de 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- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade**

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Condições da prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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



3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

**CAPÍTULO IX**

**Feriados, férias e faltas**

**SECÇÃO I**

**Feriados**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- Terça-Feira de Carnaval;
- São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento;
- Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

**SECÇÃO II**

**Férias**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Férias e aquisição do direito a férias**

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



2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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 junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respectivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;

b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respectiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respectivo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis 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 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 42.<sup>a</sup>

### Marcação do período de férias

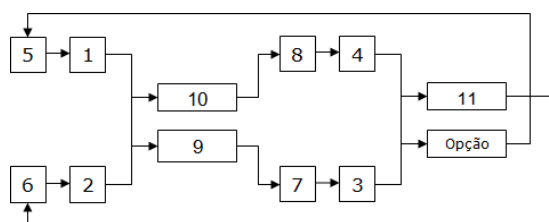
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre trabalhadores dever ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

#### Turnos fixos

| Turno | Início                                            | Turno | Início                                  |
|-------|---------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------|
| 1     | 1/6 a 15/6                                        | 5     | 1/8 a 15/8                              |
| 2     | 16/6 a 30/6                                       | 6     | 16/8 a 31/8                             |
| 3     | 1/7 a 15/7                                        | 7     | 1/9 a 15/9                              |
| 4     | 16/7 a 30/7                                       | 8     | 16/9 a 30/9                             |
| 9     | Variável - conforme data da festividade da Páscoa | 10    | 50 % - 1/8 a 15/8<br>50 % - 16/8 a 31/8 |
|       |                                                   | 11    | 16/12 a 31/12 (Natal)                   |

#### Opção

| Opção | Início      | Opção | Início |
|-------|-------------|-------|--------|
| 1     | 16/5 a 31/5 |       |        |

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

**Turnos fixos**

| Turno | Início              | Turno | Início              |
|-------|---------------------|-------|---------------------|
| 1     | 1.ª semana outubro  | 7     | 3.ª semana novembro |
| 2     | 2.ª semana outubro  | 8     | 4.ª semana novembro |
| 3     | 3.ª semana outubro  | 9     | 1.ª semana dezembro |
| 4     | 4.ª semana outubro  | 10    | 2.ª semana dezembro |
| 5     | 1.ª semana novembro | 11    | 2.ª semana maio     |
| 6     | 2.ª semana novembro |       |                     |

**Opção**

| Opção | Início                                                | Opção | Início |
|-------|-------------------------------------------------------|-------|--------|
| 1     | (50 % 3.ª semana de julho + 50 % 4.ª semana de julho) |       |        |

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efectivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

**Cláusula 43.ª****Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO III

**Faltas**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Noção de faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

## CAPÍTULO X

**Retribuição**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Retribuição**

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{Rm * 12}{52 * N}$$

Sendo *RM* igual à retribuição base, diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e *N* igual ao período normal semanal de trabalho.

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de sete diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Subsídio de alimentação**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efectivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Subsídio de exploração**

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenciações em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Prémio de condução**

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efectivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Subsídio diário de transporte**

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23h00 e as 7h00 do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.<sup>a</sup> hora - 50 %;

b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

- 1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.
- 2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.
- 3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.<sup>a</sup>, número 1, alíneas a) e b).
- 4- A média mensal do acréscimo de trabalho noturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computo da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia feriado

- 1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:
  - a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;
  - b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.
- 2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.
- 3- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho constante do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

- 1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.
- 2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Causas de cessação e justa causa

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Justa causa para a empregadora**

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Justa causa para o trabalhador**

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

## CAPÍTULO XII

**Do exercício da atividade sindical na empresa**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Exercício do direito sindical**

- 1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.
- 2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Reunião dos trabalhadores na empresa**

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:
  - a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;
  - b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Cedência de instalações**

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Informação sindical**

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.
- 2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Comunicação à empresa**

1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Reuniões da comissão sindical com a empresa**

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Constituição das comissões sindicais**

1- Na empresa existem delegados sindicais.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de quatro delegados.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas correspondente a um período normal de trabalho por mês, contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- O crédito não utilizado num determinado mês pode ser acumulado, até ao máximo de dois períodos normais de trabalho, devendo a utilização do crédito acumulado ser comunicada à empresa com a mesma antecedência mínima de três dias.

3- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

4- Os membros dos corpos gerentes do SMAQ dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de dias de trabalho, nunca inferior a cinco, apurado na proporção dos Maquinistas no SMLAMP associados no sindicato no último dia útil do mês anterior, nos seguintes termos:

a) Um dia de trabalho por mês por cada 25 maquinistas no SMLAMP associados no sindicato;

b) A fração de associados inferior a 25 confere, por arredondamento, direito a um crédito de um dia adicional.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

7- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

a) Participar em reunião de revisão do presente AE;

b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;

c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio laborais internas da empresa com os representantes desta;



- d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;
- e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e
- f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### SECÇÃO II

##### Condições especiais

Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalha-

dores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proteção do trabalhador noturno**

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XV

### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Fardamento**

A empresa deve fornecer fardamento adequado aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença**

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não aufera o respetivo subsídio da Segurança Social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Transportes**

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizarem a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Seguro de saúde**

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Reuniões**

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes**

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Regulamento de Carreira e Avaliação**

O Regulamento de Carreira e de Avaliação de Desempenho consta do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu Regulamento de Funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Cláusula de paz social**

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Escolha de convenção aplicável**

1- O trabalhador que não seja filiado no sindicato outorgante do AE pode declarar a sua vontade de que este lhe seja aplicável pela empregadora, mediante a apresentação de comprovativo de que pagou ao sindicato uma quantia igual à do salário mínimo nacional que esteja em vigor à data, a título de comparticipação nos encargos da negociação da presente convenção.

2- A quantia referida no número anterior pode ser paga de forma fracionada até cinco prestações mensais.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Linguagem inclusiva**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Guifões, 3 de março de 2026.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

*António Domingues*, na qualidade de mandatário.

*Daniel Nogueira*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e descritivo funcional**

| Designação profissional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regulador                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Conteúdo funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, Proteção Civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Segurança das pessoas;</li> <li>b) Segurança dos bens;</li> <li>c) Realização do serviço;</li> <li>d) Conforto dos clientes.</li> </ol> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas. Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques. Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP. Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro. Conduzir o <i>Unimog</i>, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no SMLAMP com o monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Designação profissional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto («Maquinistas no SMLAMP»)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Conteúdo funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, check-list e parametrização do veículo. Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos. Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções pre-estabelecidas.</p> <p>Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial. Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa. Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o Regulamento de Circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação. Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, ações relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios. Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o <i>Unimog</i>, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP com o monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado. Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> |

## ANEXO II

**Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho**

## Artigo 1.º

**Âmbito**

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acor do de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, nos termos da sua cláusula 81.ª, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissão, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

#### Artigo 2.º

##### **Vigência**

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

#### Artigo 3.º

##### **Revisão**

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

#### Artigo 4.º

##### **Objetivos da avaliação de desempenho**

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Artigo 5.º

##### **Intervenientes**

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

#### Artigo 6.º

##### **Avaliado**

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

#### Artigo 7.º

##### **Avaliadores**

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

## Artigo 8.º

**Periodicidade da avaliação de desempenho**

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

## Artigo 9.º

**Efeitos da avaliação**

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

## Artigo 10.º

**Início do processo**

Cabe ao diretor de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

## Artigo 11.º

**Avaliação**

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

## Artigo 12.º

**Processo**

|                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsabilidade                                                                                                | A avaliação é realizada pela chefia direta sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Periodicidade                                                                                                   | Quotidiana (contínua) vs. anual (final)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Avaliação contínua<br>(realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável)) | <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auscultar/identificar dificuldades;</li> <li>▪ Dar <i>feedback</i> imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);</li> <li>▪ Prestar apoio nos momentos críticos;</li> <li>▪ Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores. Procedimento;</li> <li>▪ Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.</li> </ul>                                                                                                                           |
| Avaliação anual<br>(realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)              | <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;</li> <li>▪ Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho;</li> <li>▪ Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.</li> </ul> <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;</li> <li>▪ Reconhecer o bom desempenho;</li> <li>▪ Definir objetivos para o ano seguinte;</li> <li>▪ Definir um plano de ação.</li> </ul> |



## Artigo 13.º

**Recursos da avaliação de desempenho**

- 1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.
- 3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.
- 4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.
- 5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao diretor da respetiva unidade.
- 6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecorrível.

## Artigo 14.º

**Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE**

- 1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.
- 2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção\função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano e o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.
- 3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.
- 4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

| Anos | Pontos    |
|------|-----------|
| 3    | 9         |
| 4    | 8 ou mais |
| 5    | 5 ou mais |

- 5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.
- 6- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efectivo para os efeitos do número 5.
- 7- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respetivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.
- 8- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

## Artigo 15.º

**Progressão vertical**

- 1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua atual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

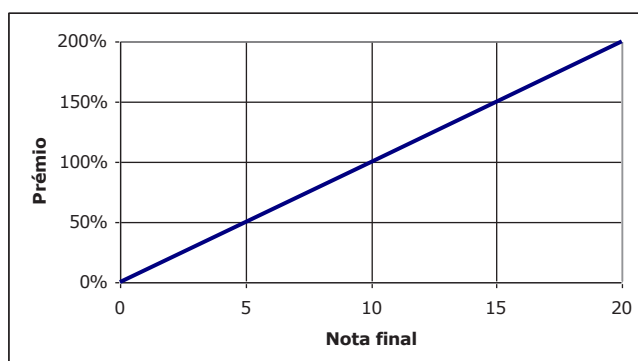
#### Artigo 16.º

##### Prémio anual de desempenho

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



4- O prémio anual de desempenho, sempre que devido, deverá ser pago até 31 de março do ano subsequente àquele a que respeitar.

#### Artigo 17.º

##### Avaliação de desempenho por categorias profissionais

1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e reguladores.

2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

#### APÊNDICE 1

##### Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores

Tratamento das ocorrências:

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

| Tipo                     | Gravidade |       |       |
|--------------------------|-----------|-------|-------|
|                          | Ligeira   | Média | Grave |
| Assiduidade/pontualidade |           |       |       |
| Procedimentos técnicos   |           |       |       |
| Comportamental           |           |       |       |

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

##### Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

TABELA

**Maquinista no SMLAMP**

| Item                               | Subitem                     | Nota subitem | Peso item | Nota item | Correção | Peso nota final | Nota final |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------------|------------|
| Presença                           | Assiduidade/pontualidade    |              | 100 %     |           | Não      | 20 %            |            |
|                                    |                             |              |           |           |          |                 |            |
| Cumprimento procedimentos técnicos |                             |              | 100 %     |           | Não      | 25 %            |            |
| Desempenho prático                 |                             |              | 100 %     |           | Sim      | 25 %            |            |
| Comportamental                     | Ocorrências comportamentais |              | 50 %      |           | Não      | 30 %            |            |
|                                    | Relação laboral             |              | 50 %      |           | Não      |                 |            |
| Nota final                         |                             |              |           |           |          |                 |            |

## 1- Avaliação específica- maquinista no SMLAMP

Avaliado (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Avaliador (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Período da avaliação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## 2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_

## 3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

\_\_\_\_\_

## 4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

\_\_\_\_\_

## 5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

\_\_\_\_\_

| O responsável direto | O diretor da área  | A direção de RH    |
|----------------------|--------------------|--------------------|
|                      |                    |                    |
| ____ / ____ / ____   | ____ / ____ / ____ | ____ / ____ / ____ |

**Tabela regulador**

| Item                               | Subitem                     | Nota subitem | Peso item | Nota item | Correção | Peso nota final | Nota final |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------------|------------|
| Presença                           | Assiduidade/pontualidade    |              | 100 %     |           | Não      | 15 %            |            |
|                                    |                             |              |           |           |          |                 |            |
| Cumprimento procedimentos técnicos |                             |              | 100 %     |           | Não      | 25 %            |            |
| Desempenho prático                 |                             |              | 100 %     |           | Sim      | 55 %            |            |
| Comportamental                     | Ocorrências comportamentais |              | 50 %      |           | Não      | 30 %            |            |
|                                    | Relação laboral             |              | 50 %      |           | Não      |                 |            |
| Nota final                         |                             |              |           |           |          |                 |            |

**1- Avaliação específica - regulador**

Avaliado (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Avaliador (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Período da avaliação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**2- Pontos fortes/potencialidades**

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---

**3- Pontos a aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---



---

**4- Plano de ação**

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

---



---

**5- Comentários do avaliado**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

---



---

| O responsável direto       | O diretor da área          | A direção de RH            |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|                            |                            |                            |
| _____/_____/_____<br>_____ | _____/_____/_____<br>_____ | _____/_____/_____<br>_____ |

#### Item presença

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem assiduidade/pontualidade:

- Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;
- Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;
- Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

#### Item comportamental

O item comportamental tem subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores) são apurados com 2 casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato.

## APÊNDICE 2

**Avaliação de desempenho de gestores e responsáveis [Não aplicável]**

## ANEXO III

**Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias****Grelha a 1 de janeiro de 2026**

| Nível                                                                                                     | Maquinista no SMLAMP | Regulador  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------|
| 1                                                                                                         | 1 362,89 €           | 1 643,02 € |
| 2                                                                                                         | 1 478,05 €           | 1 747,80 € |
| 3                                                                                                         | 1 535,12 €           | 1 807,98 € |
| 4                                                                                                         | 1 595,29 €           | 1 871,27 € |
| 5                                                                                                         | 1 660,65 €           | 1 937,67 € |
| 6                                                                                                         | 1 726,02 €           | 2 006,14 € |
| 7                                                                                                         | 1 795,53 €           | 2 077,73 € |
| 8                                                                                                         | 1 868,15 €           | 2 152,43 € |
| 9                                                                                                         | 1 940,78 €           | 2 233,35 € |
| 10                                                                                                        | 2 019,63 €           | 2 313,24 € |
| <b>Grelha a 1 de janeiro de 2027</b>                                                                      |                      |            |
| Aumento de IPC sem habitação registado no Continente em 2026 acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %. |                      |            |

1- A componente fixa do subsídio de exploração está, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão revistos, a partir de 1 de janeiro de 2027, por aplicação do percentual do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil de 2026, acrescido de 0,20 %, com o mínimo de 3,25 %.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo é de 9,00 € (nove euros) em 2026 e de 10,00 € (dez euros) em 2027.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centavos).

6- O valor do prémio de condução por cada quilómetro efetivamente percorrido previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é de 0,025 € (dois virgula cinco centavos do euro) em 2026 e de 0,035 € (três virgula cinco centavos de euro) em 2027.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centavos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

## ANEXO IV

**Regulamento do Subsídio de Exploração****1- Objeto**

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 51.<sup>a</sup> do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

**2- Âmbito pessoal**

O subsídio de exploração é atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

a) Maquinista no SMLAMP;

b) Regulador.

**3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar**

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa;

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

**4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar**

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

a) Maquinista no SMLAMP: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);

b) Regulador: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos).

O valor do subsídio de exploração será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente), publicada pelo INE.

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efetivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior;

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, número 2 do AE;

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal;

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 23,26 % - 1.º nível de cumprimento;

b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 34,89 % - 2.º nível de cumprimento; e

c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 46,51 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento;

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;

b) Constrangimentos às escalas de serviço:

i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;

ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;

iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retomado período de trabalho;

iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;

v) Falta ou faltas injustificadas;

vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efetivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores;

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal;

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

| Pressupostos especiais                 | 1.º nível |   |   | 2.º nível |   |   | 3.º nível |   |   | Seguintes |   |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|
| Falhas técnicas                        | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Constrangimentos às escalas de serviço | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Percentagem de incentivo trimestral    | 23,26 %   |   |   | 34,89 %   |   |   | 46,51%    |   |   | 46,51%    |   |   |   |   |   |   |

4.11-Tabela de incentivos:

| Nível de cumprimento trimestral | Número de falhas no trimestre/% incentivo                      | Valores do subsídio de exploração             | Valor do incentivo no final do trimestre |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1.º                             | Se igual a zero (0) = 23,26 %<br>Se dif. de zero (0) = 0       | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 23,26 % ou 0 % de 43,17 €                |
| 2.º                             | Se igual a zero (0) = 34,89 %<br>Se dif. de zero (0) = 0       | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 34,89 % ou 0 % de 43,17 €                |
| 3.º                             | Se igual a zero (0) = 46,51 %<br>Se dif. de zero (0) = 23,26 % | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 46,51 % ou 23,26 % de 43,17 €            |
| Seguintes                       | Se igual a zero (0) = 46,51 %<br>Se dif. de zero (0) = 34,89 % | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 46,51 % ou 34,89 % de 43,17 €            |

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no número 4.1.

5.1- Maquinista no SMLAMP

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Colisão do *Eurotram/TramTrain*, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que acesse a via, e se considere que o maquinista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do *gabari* do veículo: Perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

c) Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;

e) Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise.

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;

b) Abaloamento do *Eurotram/TramTrain* de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.



## 5.2- Regulador

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

|                             | 100 % | 95 % | 85 % | 70 % | 50 % | 25 % | 0 % |
|-----------------------------|-------|------|------|------|------|------|-----|
| Zero falhas                 | X     |      |      |      |      |      |     |
| 1 falha                     |       | X    |      |      |      |      |     |
| 2 falhas                    |       |      | X    |      |      |      |     |
| 3 falhas                    |       |      |      | X    |      |      |     |
| 4 falhas                    |       |      |      |      | X    |      |     |
| 5 falhas                    |       |      |      |      |      | X    |     |
| Falha grave ou > = 6 falhas |       |      |      |      |      |      | X   |

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;
- Nota de ocorrência.

– Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: *Playback* - TMS).

– Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;
- Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

– Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

- Preenchimento dos registos PCC;

Documentos em análise: «registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «situação diária dos veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Sujeita a análise contínua.

- Informação ao público (afixação ou coordenação como PCI/outros reguladores);
- Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar;

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e
- c) Representante da gestão.

6.3-As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

## ANEXO V

### Regulamento de Controlo de Bebidas Alcoólicas e de Estupefacientes

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas;

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho;

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3- Controlo técnico da alcoolémia

3.1- A alcoolémia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro;

3.2- A alcoolémia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo;

3.3- A quantificação da alcoolémia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue;

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direcção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolémia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras;

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de

acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool;

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolémia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem;

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável;

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolémia;

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direcção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos;

4.7- O controlo de alcoolémia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem;

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária;

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool;

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas;

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolémia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar;

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolémia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente;

5.5- Os resultados do controlo de alcoolémia são confidenciais;

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contraprova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste;

5.7- A contraprova a que se refere a alínea a) do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo;

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita;

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho;

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direc-

ção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções;

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

#### 7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências;

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

#### 8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar;

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento;

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado a 16 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 177/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Alteração salarial e outras**

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado *in Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023 com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024 e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2025.

Lisboa, 29 de junho de 2026.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e cessação**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

## SECÇÃO II

**Direitos e deveres gerais e garantias das partes**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Princípios gerais, deveres e garantias**

1- (...)

2- São deveres da SCML:

a) (...);

(...);

m) Assegurar que, entre a apresentação, pelo trabalhador, dos relatórios médicos comprovativos de incapacidade, a respetiva verificação pela medicina do trabalho e a consequente decisão de ajustamento ou alteração do posto de trabalho, decorra num prazo máximo de 90 dias.

3- São deveres dos trabalhadores:

(...)

4- É proibido à SCML:

(...)

(...)

### SECÇÃO III

#### Igualdade e não discriminação

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

###### **Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho**

1- Os trabalhadores ao serviço da SCML têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

2- A SCML não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

###### **Proibição de discriminação**

1- A SCML não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 2 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, esse facto constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2- As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, sendo admissíveis nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que devidamente fundamentada.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### **Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

1- (...)

2- (...)

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador coincidir com dia de não trabalho, deverá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

### SECÇÃO II

#### Disposições transitórias

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### **Transição para a nova estrutura remuneratória**

(Revogada.)

### SECÇÃO II

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### **Reenquadramento remuneratório por nível de qualificação**

(Revogada.)

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Contratação de novos trabalhadores

(Revogada.)

Cláusula 83.<sup>a</sup>-A

## Reposicionamento extraordinário para 2026

1- Todos os trabalhadores que à data de 31 de março de 2017 tivessem cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível, progridem um nível na estrutura remuneratória com efeitos a 1 julho 2026.

2- Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias, incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço.

## ANEXO II

## Ingresso e evolução na carreira

| Nível de Qualificação |             | Nível | Valor      |
|-----------------------|-------------|-------|------------|
| Nível 1               | Nível 2 e 3 | 1     | 938,41 €   |
|                       |             | 2     | 960,00 €   |
|                       |             | 3     | 986,72 €   |
|                       |             | 4     | 1 042,02 € |
|                       |             | 5     | 1 101,41 € |
| Nível 4               | Nível 5     | 6     | 1 163,87 € |
|                       |             | 7     | 1 230,43 € |
|                       |             | 8     | 1 307,23 € |
|                       |             | 9     | 1 391,20 € |
|                       |             | 10    | 1 478,24 € |
| Nível 6 e 7           | Nível 8     | 11    | 1 562,21 € |
|                       |             | 12    | 1 652,32 € |
|                       |             | 13    | 1 748,58 € |
|                       |             | 14    | 1 849,95 € |
|                       |             | 15    | 1 957,47 € |
|                       |             | 16    | 2 071,14 € |
|                       |             | 17    | 2 190,94 € |
|                       |             | 18    | 2 318,94 € |
|                       |             | 19    | 2 457,41 € |
|                       |             | 20    | 2 604,50 € |
|                       |             | 21    | 2 761,04 € |
|                       |             | 22    | 2 925,99 € |
|                       |             | 23    | 3 102,49 € |
|                       |             | 24    | 3 288,45 € |
|                       |             | 25    | 3 485,97 € |
|                       |             | 26    | 3 704,34 € |

Acordam na revisão do acordo de empresa e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho. Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 1 (um) empregador e 5000 (cinco mil) trabalhadores.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Paulo Alexandre Duarte de Sousa*, provedor.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

*João Paulo Tavares Pequito Valente*, presidente da direção.

*Jorge Manuel Oliveira de Sousa*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV):

*Vitor Manuela Lima Oliveira Correia*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos (SNP):

*João Freire*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL):

*António Joaquim Fonseca Quitério*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

*Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito;

*Júlio Miguens Constâncio Velez*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito;

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

*Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito;

*Júlio Miguens Constâncio Velez*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito;

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS):

*Fernando José de Sousa Zorro*, na qualidade de vice-presidente da direção nacional

Depositado a 16 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 178/2026, 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2026, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim, na página 55, onde se lê:

«Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 12.º Ciclo do Ensino Básico com licenciatura profissionalizados

| Níveis | Anos de serviço | Remuneração mínima (janeiro de 2026) |
|--------|-----------------|--------------------------------------|
| I-A    | 29 ou mais      | 2 738,00 €                           |
| I-B    | 28              | 2 473,00 €                           |
| II     | de 26 a 27      | 2 269,00 €                           |
| III    | de 23 a 25      | 2 103,00 €                           |
| IV     | de 20 a 22      | 1 980,00 €                           |
| V      | de 16 a 19      | 1 804,00 €                           |
| VI     | de 12 a 15      | 1 639,00 €                           |
| VII    | de 8 a 11       | 1 558,00 €                           |
| VIII   | de 4 a 7        | 1 291,00 €                           |
| IX     | de 0 a 3        | 1 230,00 € »                         |

Deve ler-se:

«Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 12.º Ciclo do Ensino Básico com licenciatura profissionalizados

| Níveis | Anos de serviço | Remuneração mínima (janeiro de 2026) |
|--------|-----------------|--------------------------------------|
| I-A    | 29 ou mais      | 2 738,00 €                           |
| I-B    | 28              | 2 473,00 €                           |
| II     | de 26 a 27      | 2 269,00 €                           |
| III    | de 23 a 25      | 2 103,00 €                           |
| IV     | de 20 a 22      | 1 980,00 €                           |
| V      | de 16 a 19      | 1 814,00 €                           |
| VI     | de 12 a 15      | 1 639,00 €                           |
| VII    | de 8 a 11       | 1 558,00 €                           |
| VIII   | de 4 a 7        | 1 291,00 €                           |
| IX     | de 0 a 3        | 1 230,00 € »                         |

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## JURISPRUDÊNCIA

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Recurso de Revista n.º 489/23.0T8CLD.C1.S1 (4.ª Secção) - «O procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido, conjuntamente, quer na cláusula 7.ª, n.ºs 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o Autor Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC e a Ré Portugalá - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, no dia 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, quer nos artigos 276.º, n.º 3 e 279.º, n.º 2, alínea a) do CT, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas: a) Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor. b) Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE; c) Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e, d) Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.»**

## I - Relatório

1- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil e AA, com os sinais de identificação constantes dos autos, intentaram, no dia 1 de março de 2023, ação declarativa de anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho [artigos 183.º a 186.º do CPT] contra Portugalá - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, peticionando o seguinte:

«Nestes termos e nos demais de direito, deve a presente ação ser julgada procedente, por provada e, consequentemente, ser declarada pelo tribunal a interpretação da supra citada cláusula 7.ª, número 3 do «acordo de empresa entre a Portugalá - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência», publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, nos termos constantes da presente petição; ou seja, que lhe seja dada a seguinte interpretação:

«O total líquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €, sendo que tal redução não incidirá sobre os dias em que o tripulante não for efetivamente remunerado pela empresa.»

2- Citada regularmente, a ré apresentou alegações por escrito pugnando pela interpretação judicial da cláusula 7.ª, números 1 e 3 do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o primeiro autor e a ré a 27 de fevereiro de 2021 e publicitado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, nos seguintes termos:

«O procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido, conjuntamente, quer na cláusula 7.ª, números 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o primeiro A. e a R. a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, quer nos artigos 276.º, número 3 e 279.º, número 2 do CT, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

- a) Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor;
- b) Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE;
- c) Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e,

d) Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.»

3- Foi proferido despacho saneador e realizada a audiência de discussão e julgamento, com observância do legal formalismo.

4- Em 15 de dezembro de 2023, foi proferida sentença com o seguinte dispositivo:

«Pelo exposto, declara-se que o número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do acordo de empresa celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA» e o autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC» - Acordo Temporário de Emergência», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, deve ser interpretado nos seguintes termos:

«O procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido na cláusula 7.<sup>a</sup>, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o primeiro autor e a ré, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

a) Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor;

b) Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE;

c) Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e,

d) Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.»

5- Os autores interpuseram recurso de apelação, que tendo sido admitido no Tribunal da 1.<sup>a</sup> Instância, subiu ao tribunal superior, onde seguiu a sua normal tramitação.

6- Em 29 de maio de 2024, os juizes do Tribunal da Relação de Coimbra [TRC] proferiram acórdão com o seguinte dispositivo:

«Termos em que se decide julgar a apelação totalmente procedente, em função do que, na revogação da decisão impugnada, se decide dar ao número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do «acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência», publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, a seguinte interpretação:

«O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €, sendo que tal redução não incidirá sobre os dias em que o tripulante não for efetivamente remunerado pela empresa.»

7- A ré interpôs recurso ordinário de revista, arguindo a nulidade do acórdão do TRC por excesso de pronúncia.

8- Por acórdão de 27 de setembro de 2024, o Tribunal da Relação de Coimbra julgou improcedente a arguição da nulidade.

9- Por despacho de 13 de novembro de 2024, o mesmo Tribunal da Relação admitiu o recurso de revista, com efeito devolutivo.

10- O presente recurso subiu ao Supremo Tribunal de Justiça, onde foi objeto, com data de 13 de dezembro de 2024, de despacho liminar por parte do juiz conselheiro relator, que lhe fixou o efeito suspensivo, depois de ter considerado que o mesmo, no demais, tinha sido corretamente admitido pelo tribunal da segunda instância.

Foi determinada a comunicação ao excelentíssimo presidente do Supremo Tribunal de Justiça da existência deste recurso de revista, que por ter sido interposto no quadro desta ação de anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho com processo especial, será de ser julgado como um recurso ampliado de revista, por imposição legal.

11- A recorrente Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA. apresentou alegações e deduziu as seguintes conclusões:

«A. A recorrente delimita o objeto da revista às seguintes matérias de direito (*Thema Decidendum*):

a) Se o recurso de apelação interposto pelas recorridas para o Tribunal da Relação de Coimbra poderia ter sido admitido no que concerne à parte relativa à reapreciação da matéria de facto? (Questão jurídica da não admissibilidade do recurso subsumível ao vício de nulidade do acórdão na parte que conheceu de matéria de facto que não lhe competia);

b) Se a interpretação judicial, dada pelo douto Acórdão *a quo* ao número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a recorrente e a primeira recorrida a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, respeitou as normas que regem a interpretação dos IRC's negociais com função normativa?

(Questão jurídica de interpretação do direito).

B. A recorrente considera, no que concerne à questão jurídica de admissibilidade do recurso de apelação, ter sido feita uma errada aplicação da lei de processo com violação do disposto no artigo 627.º, número 1, do CPC e consequente nulidade da douda decisão a quo nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 615.º, número 1, alínea d), *in fine*, e 666.º, número 1, do CPC;

C. A recorrente considera, também, no que concerne à questão jurídica de interpretação do direito (cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência celebrado entre a recorrente e a primeira recorrida a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021), que as normas que constituem fundamento jurídico da decisão deviam ter sido interpretadas e aplicadas com sentido diferente;

D. Quanto à primeira questão, o douto acórdão do TRC, proferido em sede de apelação, não só considerou admissível o recurso de apelação nesta parte controvertida, como também julgou que «[a]o contrário do referido pela ré nenhuma «questão nova» foi pelos recorrente(s) suscitada nos autos» (fl. 27 do *douto* acórdão recorrido), violando, assim, as disposições dos artigos 615.º, número 1, alínea d), *in fine*, e 627.º, número 1, do CPC;

E. Com efeito e em sentido contrário, entende a recorrente que, *in casu*, aquilo que está em causa é uma errada aplicação da lei de processo com violação do disposto no artigo 627.º, número 1, do CPC, resultante do facto do *douto* acórdão a quo ter vindo proferir julgamento sobre factos novos não alegados anteriormente e, por conseguinte, não apreciados, nem julgados, pela primeira instância, competindo ao *douto* Tribunal *ad quem*, *in casu*, o STJ, em sede de julgamento de recurso de revista, apreciar as questões de direito que deveriam ter impedido o Tribunal da Relação de apreciar e julgar matéria de facto nova, incorrendo em vício de nulidade ao conhecer de matéria que não lhe competia;

F. Na verdade, não ficou provado, na *douta* sentença de primeira instância, que o procedimento de liquidação alegado e defendido pela recorrente e a que se refere a alínea A) dos factos não provados em sede de julgamento de primeira instância, se tivesse aplicado «durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática o Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), o que ocorreu entre 2011 e 2014»;

G. Ora, os factos provados pelo *douto* acórdão a quo são diferentes no seu conteúdo essencial (quer quanto ao período temporal passado, quer quanto ao conteúdo do respetivo procedimento de liquidação) do que havia sido alegado nos autos e constava como factualidade não provada com base na alínea A) da *douta* decisão da matéria de facto proferida pelo tribunal de primeira instância;

H. Tratando-se de factualidade diferente, do seu conteúdo resultam factos novos, com a agravante de não terem estes sido alegados anteriormente por qualquer das partes: Nenhuma das partes alegou que o procedimento de liquidação defendido pelas Recorridas tivesse ocorrido entre 2011 e 2014;

I. Pelo que essa matéria de facto, não tendo sido alegada anteriormente em sede de primeira instância e sendo o contrário dos factos dados como não provados em sentença de primeira instância, não poderia ser dada como provada em sede de recurso de apelação;

J. Pois a questão essencial é que, não tendo a referida matéria de facto sido sequer alegada quando tal deveria ter sido feito, não foi dada a oportunidade para que o tribunal de primeira instância tempestivamente a apreciasse e julgasse, impossibilitando-se, assim, que a mesma pudesse constituir objeto de recurso para o tribunal de segunda instância, sob pena de violação do disposto na lei do processo, concretamente à luz do disposto no artigo 627.º, número 1, do CPC;

K. A alegação de factos novos em sede de recurso - o que sucedeu com os termos enunciados no recurso de apelação quando as recorridas (então recorrentes) fizeram uso deste para alterar a matéria de facto que pretendiam ver dada como provada, ou seja, que «[s]emelhante procedimento ao que é defendido pelos autores foi seguido e aplicado na liquidação da retribuição dos trabalhadores da Ré durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática o programa de assistência económica e financeira, o que ocorreu entre 2011 e 2014» (parágrafo 22 das conclusões de alegações do recurso de apelação das então recorrentes, agora Recorridas) - impede a admissibilidade do recurso;

L. Com efeito, tratando-se de questão nova trazida pelas, então, apelantes (ora recorridas) aos autos de recurso, não, anteriormente, alegada ou suscitada por estas, em sede de primeira instância, com respeito ao período de 2011 a 2014, não podia ser trazida à discussão em sede de recurso;

M. Na verdade, é princípio pacificamente aceite, com base no artigo 627.º, número 1, do CPC (anterior artigo 676.º, número 1, do CPC de 1961), que da «redação deste preceito resulta que, visando os recursos a modificar as decisões recorridas, e não a criar decisões sobre matéria nova, não podem tratar-se, neles, questões que não tenham sido suscitadas perante o tribunal recorrido» - Rodrigues Bastos, *in* «Notas ao Código de

Processo Civil», vol. III, p. 266;

N. Vai também, nesse sentido, a jurisprudência superior que é, aliás, uniforme e há décadas consolidada (ver jurisprudência superior citada supra no parágrafo 23 das presentes alegações);

O. E, também, com relevância para o efeito, veja-se o acórdão do STJ, de 19 de janeiro de 2017, Processo n.º 873/10.9T2AVR.P1.S1, acessível no website <https://jurisprudencia.csm.org.pt/eccli/ECLI:PT:STJ:2017:873.10.9T2AVR.P1.S1.C2/> (data de acesso 1 de julho de 2024), expendendo sobre o alcance dos «princípios do dispositivo, do contraditório, da igualdade das partes e da imparcialidade do juiz»:

«[A] realização da justiça do caso concreto deve ser conseguida no quadro dos princípios estruturantes do processo civil, como são os princípios do dispositivo, do contraditório, da igualdade das partes e da imparcialidade do juiz, traves-mestras do princípio fundamental do processo equitativo proclamado no artigo 20.º, número 4, da Constituição da República.

Assim, a decisão judicial, enquanto prestação do dever de julgar, deve conter-se dentro do perímetro objetivo e subjetivo da pretensão deduzida pelo autor, em função do qual se afere também o exercício do contraditório por parte do réu, não sendo lícito ao tribunal desviar-se desse âmbito ou desvirtuá-lo. Incumbe sim ao tribunal proceder à qualificação jurídica que julgue adequada, nos termos do artigo 5.º, número 3, do CPC, mas dentro da fronteira da factualidade alegada e provada e nos limites do efeito prático-jurídico pretendido.» (ênfases e sublinhados da recorrente);

P. Com efeito, também no domínio da factualidade dada provada pelo douto acórdão a quo, desvirtuando o conteúdo da alínea A) dos factos não provados pelo julgamento de primeira instância - ou seja, julgando com base na redação alterada, pelas recorridas, da referida alínea A) dos factos não provados, onde passou a constar que «[s]emelhante procedimento ao que é defendido pelos autores foi seguido e aplicado na liquidação da retribuição dos trabalhadores da ré durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática o programa de assistência económica e financeira, o que ocorreu entre 2011 e 2014» (parágrafo 22 das conclusões de alegações do recurso de apelação das então recorrentes, agora recorridas) -, à recorrente não fora, em sede própria de primeira instância, por se tratar de facto novo, facultado o exercício do contraditório;

Q. Acresce, ainda, sublinhando-se, que, quando, a fl. 27 do douto acórdão a quo, se prolata que «[n]ada impede esta relação de, dentro do princípio da livre apreciação, considerar a referida matéria como provada ainda que tenha sido alegada pela ré [ora recorrente] e não pelos recorrentes impugnantes [ora recorridas]», e considerando o supra alegado no parágrafo 25 das presentes alegações, a matéria que foi julgada provada no douto acórdão a quo não corresponde a matéria de facto que tenha sido sequer alegada pela recorrente, mas sim a factos novos construídos a partir da adulteração e do desvirtuar pelas Recorridas de factualidade alegada a montante pela recorrente;

R. Assim, ao admitir o recurso de apelação interposto pelas Recorridas e, nessa sequência, ter conhecido de factos novos, o douto tribunal a quo conheceu de questões de que não podia tomar conhecimento, com isso dando causa a que a respetiva decisão incorresse em vício de nulidade - cfr. artigo 615.º, número 1, alínea d), *in fine*, do CPC;

S. Quanto à segunda questão - interpretação da cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021 -, foi entendimento do douto acórdão a quo (e das Recorridas) que, em termos de procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, se deva seguir, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

1.º Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador;

2.º Lançamento a débito dos descontos que resultassem de ausências ao trabalho com perda de retribuição (as recorridas não esclarecem se também nesta fase seriam deduzidos os demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU);

3.º Aplicação, por lançamento a débito, da redução prevista no ATE tendo como base o remanescente ilíquido da retribuição.

T. Para o efeito, o douto acórdão a quo, revogando a douta sentença proferida em primeira instância, acolheu a interpretação das recorridas por considerar que, de acordo com as regras da interpretação jurídica com base nos critérios de interpretação do artigo 9.º do CC, era aquela que, à época, permitia (cfr. fls. 31 e 32 do douto acórdão a quo):

a. Satisfazer a ratio de aplicação de um limite de isenção criando «uma «garantia mínima» que salvaguardasse os rendimentos mais baixos para que os titulares destes pudessem condignamente fazer face à sua vida familiar, do ponto de vista económico, perante as pesadas alterações das condições de trabalho sofridas com a entrada em vigor do ATE»;



b. Ser mais razoável e justa e menos iníqua, por se traduzir na «não aplicação da redução sobre montantes de prestações retributivas que não foram efetivamente auferidas pelos trabalhadores»;

c. Garantir uma distribuição equitativa do esforço exigido a empregadores e trabalhadores;

U. Na verdade, a fl. 32 do duto acórdão a quo, justifica-se o sentido atribuído à norma a interpretar como sendo «a interpretação mais razoável e justa ou menos iníqua na medida em que se traduz na não aplicação da redução sobre montantes de prestações retributivas que não foram efetivamente auferidas pelos trabalhadores» e «[c]onsiderando o esforço exigido a empregadores e trabalhadores derivado da crise pandémica, esse esforço será distribuído equitativamente se a redução incidir apenas sobre as quantias efetivamente pagas (...) [a]ssim se atingi[ndo] (...) um equilíbrio na contribuição entre empregador e trabalhador para minorar as consequências da situação de emergência que na altura se vivia»;

V. Ora, a recorrente considera, no que concerne à questão jurídica de interpretação do direito (cláusula 7.<sup>a</sup>, número 3, do Acordo Temporário de Emergência celebrado entre a recorrente e a primeira recorrida a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021), que as normas que constituem fundamento jurídico da decisão deviam ter sido interpretadas e aplicadas com sentido diferente.

W. A interpretação defendida pelo duto acórdão a quo, além de não ter sustentação no elemento literal da norma, produz efeitos contrários ao resultado almejado e que emerge da consideração a ter dos elementos sistemático e teleológico da norma a interpretar;

X. Deste modo, atendendo ao elemento literal da norma, constata-se que a cláusula 7.<sup>a</sup>, número 1, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, estabelece que «[f]icam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, (...)» (são da recorrente os ênfases e sublinhados), sendo que as tabelas salariais só compreendem valores brutos, apurando-se os valores líquidos na sequência do procedimento de liquidação;

Y. Por conseguinte, sempre que no ATE se estabelece, expressamente, que «[f]icam reduzidas (...) as tabelas salariais e pecuniárias (...)» ou «[o] total ilíquido das prestações retributivas auferidas (...) têm a redução (...)», significa isso também que a base de incidência da redução salarial são as componentes económicas remuneratórias brutas ou ilíquidas (até porque se trata de uma «redução» da «tabela salarial», o que pressupõe uma operação contabilística a montante do lançamento do crédito retributivo destinada a redefinir a priori os valores da tabela salarial e consequente diminuição da massa salarial, ou seja, a «redução» da «tabela salarial» não se deve confundir com o procedimento de liquidação da retribuição);

Z. Na verdade, da forma como se encontra redigido o elemento literal da cláusula 7.<sup>a</sup>, números 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, a base de incidência da redução salarial ali prevista é «[o] total ilíquido das prestações retributivas auferidas (...)», ou seja, a retribuição bruta convencionada e auferida, de acordo com a respetiva tabela salarial, pelo trabalhador;

AA. Deste modo, se a retribuição bruta a auferir pelo trabalhador, por efeito da aplicação do contrato de trabalho, conjuntamente com os demais títulos jurídicos igualmente aplicáveis, como sejam os IRC's em vigor, e em cuja categoria também se inclui o ATE, sofreu uma certa redução percentual, a calcular sobre uma base de incidência circunscrita ao excedente de 1330,00 €, essa será a forma de calcular e determinar a montante a retribuição bruta do trabalhador e que lhe é devida no período em que vigorar a redução salarial;

BB. Será, posteriormente, a jusante, em sede de liquidação do salário bruto, que os descontos deverão ser aplicados e com circunscrição à base de incidência sobre a qual recaem - artigo 279.º do CT -, sendo que a base de incidência dos descontos legais para a SS (TSU) e retenção de imposto (IRS) apenas deve tomar em consideração a quantia da remuneração bruta já deduzida de descontos de rendimento do trabalho não efetivamente auferido pelo trabalhador, ou seja, os descontos por faltas dadas, justificadas ou injustificadas, que impliquem perda de retribuição - artigos 255.º e 256.º do CT;

CC. Ou seja, em termos de procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido, conjuntamente, quer na cláusula 7.<sup>a</sup>, números 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, quer nos artigos 276.º, número 3, e 279.º, número 2, ambos do CT, tal implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

1.º Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor;

2.º Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE (e que tem como objeto a «tabela salarial»);

3.º Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e,

4.º Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.

DD. Em síntese conclusiva, o que o elemento literal da norma interpretada determina e estabelece que seja reduzido são os valores das «tabelas salariais» em certa percentagem acima de 1330,00 €; o referido elemento literal não determina o *modus operandi* inerente ao procedimento de liquidação da retribuição que tem lugar a jusante e segue as regras gerais aplicáveis;

EE. No que concerne à questão sub judice especificamente quanto aos elementos sistemático e teleológico da norma a interpretar, visando verificar o impacto da interpretação do duto acórdão a quo nos valores proclamados da razoabilidade, justiça e equidade, é entendimento da recorrente que, contrariamente ao prolatado no duto acórdão a quo, a fl. 31 e 32, o impacto do resultado que emerge da interpretação fixada pelo duto Tribunal a quo não se mostra mais razoável e justo e menos iníquo, nem garante uma distribuição equitativa do esforço exigido à parte empregadora e aos seus trabalhadores;

FF. Com efeito, comparando os exemplos dados supra nos parágrafos 45 a 48 das presentes alegações, verifica-se que a interpretação defendida pelas Recorridas e secundada pelo duto acórdão a quo, no que concerne ao procedimento de liquidação da retribuição, além de carecer de fundamentação jurídica, conduz a resultados de iniquidade em termos de justiça relativa entre um trabalhador assíduo e um trabalhador que falta por motivos de doença, penalizando, em termos de rendimento disponível, o primeiro, e premiando o segundo.

GG. Tal confirma que, contrariamente ao prolatado no duto acórdão *a quo*, as fls. 31 e 32, o impacto do resultado que emerge da interpretação fixada pelo duto tribunal a quo secundando o entendimento trazido aos autos pelas recorridas, não se mostra mais razoável e justo e menos iníquo, antes, pelo contrário, imprime iniquidade e é contrário aos princípios de justiça relativa;

HH. Deste modo, dada a natureza não meramente contratual, mas também normativa dos IRC - artigos 1.º e 2.º, números 1, 2 e 3, alínea c), do CT -, é de concluir pela improcedência do resultado da interpretação do duto acórdão a quo relativamente à cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021;

II. Assim, enquanto fonte de natureza contratual, a interpretação do sentido da declaração de vontade inerente ao IRC negocial do tipo/espécie a que pertence o ATE, deve, nos termos do artigo 236.º, número 1, do Código Civil, fazer-se atendendo ao sentido que um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, possa deduzir do comportamento do declarante;

JJ. Consagra-se, deste modo, no artigo 236.º, número 1, do Código Civil, em sede de interpretação do sentido da declaração negocial, a «doutrina objetivista da interpretação», em que o objetivismo apenas cede ao subjetivismo quando, nos termos do número 2 do artigo 236.º do CC, o declaratório conheça «o sentido que o declarante pretendeu exprimir através da declaração», sendo, então, «de acordo com a vontade comum das partes que o negócio vale, quer a declaração seja ambígua, quer o seu sentido (objetivo) seja inequivocamente contrário ao sentido que as partes lhe atribuíram» – Pires de Lima e Antunes Varela, em *Código Civil Anotado*, vol. I, Coimbra, 1982, pp. 222-223, §§ 2 e 6;

KK. Ora, as recorridas não evidenciaram, mediante oferecimento de prova, nos presentes autos que a declaração negocial constante da cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e o recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, tivesse subjacente qualquer sentido específico quanto à alteração do procedimento de liquidação da retribuição bruta para além, ou diferente, do que está legislado no regime constante dos artigos 276.º, número 3, e 279.º, número 2, ambos do CT, e que esse sentido fosse do conhecimento da recorrente;

LL. Nem esse sentido resulta sequer, de forma especificada, das justificações expressas no próprio introito e considerandos iniciais do ATE, onde se pode ler:

«A pandemia de Covid-19 teve e mantém um impacte gravíssimo na atividade económica e em especial na indústria de aviação comercial.

Em consequência e no caso da PGA foi necessário que o Estado tomasse medidas de auxílio de emergência para garantir a continuidade da sua operação, do que resultou compromisso com um plano de reestruturação, já apresentado às autoridades competentes da União Europeia, cuja aprovação se aguarda e se espera seja obtida.

Com vista à contribuição para o esforço coletivo exigido pela superação com sucesso da situação de crise gravíssima em que a empresa se encontra, é indispensável a cooperação e compreensão de todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente através dos respetivos representantes institucionais, na necessidade, em emergência e por um período determinado, de redução ou adaptação de condições de trabalho, nomeadamente mediante a suspensão e alteração parciais do acordo de empresa.



A celebração do presente acordo de emergência e temporário representa a aceitação pelos tripulantes de cabina desse compromisso de cooperação e do reconhecimento da necessidade das medidas a adotar.

Este acordo visa permitir que a PGA ajuste a sua atividade e os custos com os tripulantes de cabina até que a execução do plano de reestruturação esteja concluída e funda-se no disposto nos números 2 e seguintes do artigo 502.º do Código do Trabalho.» (são da recorrente os ênfases e sublinhados);

*MM.* Resta, assim, do sentido a atribuir à motivação inerente à declaração negocial expressa através do ATE, nos termos da interpretação objetivista consagrada no artigo 236.º, número 1, do Código Civil, que as partes acordaram (i) num compromisso com um plano de reestruturação; e (ii) na contribuição para o esforço coletivo através da redução ou adaptação de condições de trabalho, como medidas necessárias, de emergência e temporárias;

*NN.* Assim como, mais especificamente e nos termos da cláusula 7.ª, números 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, que «[f]icam reduzidas (...) as tabelas salariais e pecuniárias (...)» e que «[o] total ilíquido das prestações retributivas auferidas (...) têm a redução (...)»;

*OO.* Devendo ser apenas esse, e não outro, o sentido a atribuir, de acordo com a interpretação objetivista consagrada no artigo 236.º, número 1, do Código Civil, à declaração negocial constante da cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021;

*PP.* Acresce que, em última instância, e considerando também a natureza normativa dos IRC enquanto fontes autónomas de Direito do Trabalho - artigos 1.º e 2.º, números 1, 2 e 3, alínea c), do CT -, não pode o resultado da interpretação jurídica produzir efeitos contrários à unidade do sistema jurídico e ao fim da lei (elementos sistemático e teleológico da interpretação jurídica) - artigo 9.º, números 1 e 3, do Código Civil;

*QQ.* Assim se expressa e sustenta também a doutrina: «(...) o intérprete há-de mover-se no âmbito das possíveis significações linguísticas do texto legal e tem de respeitar o sistema da lei, não lhe quebrando a harmonia, não lhe alterando ou rompendo a sua coerência interna. Só até onde chegue a tolerância do texto e a elasticidade do sistema é que o intérprete se pode resolver pela interpretação que dê à lei um sentido mais justo e mais apropriado às exigências da vida; só dentre as várias aceções que a letra da lei comporte e o sistema não exclua é que o juiz pode escolher, valorando-as pelos critérios da reta justiça e da utilidade prática.» - Manuel A. Domingues de Andrade, em *Ensaio sobre a Teoria da Interpretação das Leis*, Coimbra, 1963, p. 64;

*RR.* No mesmo sentido, «[n]a determinação do fim da lei deverá o intérprete ter em atenção todos os elementos de que possa valer-se, nomeadamente as circunstâncias em que a lei foi elaborada ou vai ser aplicada e considerará que os fins concretamente prosseguidos pelo legislador devem estar de acordo com a filosofia geral do sistema jurídico - a unidade sistemática, referida no número 1 do artigo 9.º - e com os critérios de bom senso e da razoabilidade, como resulta da obrigação que lhe é imposta (artigo 9.º, número 3) de presumir «que o legislador consagrou as soluções mais acertadas» - Dias Marques, em *Introdução ao Estudo do Direito*, Leiria, 1972, pp. 278-279;

*SS.* E, ainda, o «[e]lemento sistemático (...) compreende a consideração das outras disposições que formam o complexo normativo do instituto em que se integra a norma interpretanda, isto é, que regulam a mesma matéria (contexto da lei), assim como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos). Compreende ainda o «lugar sistemático» que compete à norma interpretanda no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico», baseando-se «este subsídio interpretativo no postulado da coerência intrínseca do ordenamento». Da mesma forma, «o recurso aos «lugares paralelos» pode ser de grande utilidade, pois que, se um problema de regulamentação jurídica fundamentalmente idêntico é tratado pelo legislador em diferentes lugares do sistema, sucede com frequência que num desses lugares a fórmula legislativa emerge mais clara e explícita. Em tal hipótese, porque o legislador deve ser uma pessoa coerente e porque o sistema jurídico deve por igual formar um todo coerente, é legítimo recorrer à norma mais clara e explícita para fixar a interpretação de outra norma (paralela) mais obscura ou ambígua» - Baptista Machado, em *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Coimbra, 2010, p. 183;

*TT.* Os princípios inerentes à hermenêutica jurídica acima enunciados e que se prendem com a consideração da unidade do sistema jurídico e com a presunção de que o autor da norma consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados - artigo 9.º, números 1 e 3, do CC - vão, desde logo, contra o resultado da interpretação normativa defendida pelo douto acórdão a quo com respeito ao sentido a atribuir à cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*

(BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, dada a iniquidade que lhe está subjacente em termos de justiça relativa, tal como ficou demonstrado supra nos parágrafos 44.º a 50.º destas alegações;

UU. Assim como, dessa interpretação resultaria a eventual perversidade de:

1- Se abrir espaço para o esvaziamento do conteúdo e alcance da norma do ATE interpretanda com a qual se pretendeu que houvesse uma contribuição de todos os trabalhadores para o esforço coletivo emergente do plano de reestruturação da recorrente, bastando para tal que o ausentismo do trabalhador atingisse nível suficiente para que não lhe fosse aplicada redução salarial, pois se a perda de retribuição por dias de faltas ao trabalho conduzissem à redução da retribuição a patamar equivalente a 1330,00€, isso implicaria que deixava de haver base de incidência para aplicação da referida redução prevista no ATE; e

2- Se transferir para a Segurança Social, no caso das faltas ao trabalho por doença, o esforço/ónus que é pedido ao trabalhador ao abrigo do ATE;

VV. Assim, estando perante resultados emergentes da interpretação sustentada pelo douto acórdão a quo que, em termos do valor da justiça, atentam contra a unidade sistemática do sistema jurídico, não pode aquela interpretação manter-se;

WW. E, caso subsistam dúvidas quanto ao elemento literal da cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o primeiro recorrente e a recorrida a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, é legítimo que se recorra a norma mais clara e explícita, considerada para este efeito «lugar paralelo», para fixar a interpretação da norma interpretanda, mais concretamente ao elemento literal da cláusula 7.ª, número 1, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, onde ali se lê que «[f]icam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, (...)» (são da recorrente os ênfases e sublinhados), sendo que as tabelas salariais só compreendem valores brutos, apurando-se os valores líquidos na sequência do procedimento de liquidação;

XX. Sucede, ainda, que, na execução do procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, as quantias lançadas a crédito, concretamente, as que respeitam à «retribuição base e as demais prestações» são sempre registadas a montante pelo seu valor bruto ou ilíquido e que, nesse sentido, constituem a retribuição auferida contratualmente pelo trabalhador;

YY. Ora, semelhante procedimento de liquidação é, e deve ser, invariavelmente, seguido na implementação do disposto na cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a primeira recorrida e a recorrente a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, cláusula que as recorridas reputam estar a ser erroneamente interpretada e aplicada pela recorrente, e onde se lê que «[o] total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €» (são da recorrente os ênfases e sublinhados), até porque é o próprio elemento literal da norma que assim expressamente dispõe, ou seja, é «[o] total ilíquido das prestações retributivas auferidas (...)» que fica sujeito à redução prevista no ATE na parte que exceda o montante de 1330,00 €;

ZZ. E não se diga, como sucede no douto acórdão a quo, que fica prejudicada a ratio de aplicação de um limite de isenção criando «uma «garantia mínima» que salvaguardasse os rendimentos mais baixos para que os titulares destes pudessem condignamente fazer face à sua vida familiar, do ponto de vista económico, perante as pesadas alterações das condições de trabalho sofridas com a entrada em vigor do ATE»;

AAA. Ou que não é garantida uma distribuição equitativa do esforço exigido a empregadores e trabalhadores (cfr. fls. 31 e 32 do douto acórdão *a quo*);

BBB. Com efeito quanto à dita salvaguarda da «garantia mínima», esta não resulta prejudicada na interpretação da recorrente já que esse valor mínimo fica ab initio excluído da base de incidência da percentagem de redução da retribuição bruta do trabalhador, e, por conseguinte, isento em absoluto dessa redução, aplicando-se-lhe o princípio da intangibilidade ou irredutibilidade da retribuição previsto no artigo 129.º, número 1, alínea d), do CT;

CCC. Essa intangibilidade só não será aplicada nos casos em que se verifiquem faltas ao trabalho que impliquem perda de retribuição (faltas injustificadas ou faltas justificadas com perda de retribuição - cfr. artigo 255.º a 257.º do CT), como também, nas mesmas circunstâncias, à sua não observância não está imune a retribuição do trabalhador que aufere, como retribuição, o salário mínimo nacional (retribuição mínima mensal garantida - cfr. artigo 59.º, número 2, alínea a), da CRP, e artigos 273.º e segs. do CT);

DDD. Por outro lado, o douto acórdão a quo não contempla, na interpretação que fixa e que se contesta, a análise do problema à luz da unidade do sistema jurídico e suas implicações no que concerne à salvaguarda duma distribuição equitativa do esforço coletivo exigido a empregadores e trabalhadores;

EEE. Com efeito e conforme se deixou devidamente demonstrado supra, nos parágrafos 44.º a 50.º e 64.º destas alegações, as implicações que resultam da interpretação fixada pelo douto acórdão a quo, em caso de faltas ao trabalho por doença, conduzem a que o trabalhador tenha um enriquecimento sem causa, pois, por um lado, deixa de contribuir para o esforço coletivo em igualdade proporcional com os demais trabalhadores sem absentismo (vide supra demonstração efetuada a parágrafos 44.º a 48.º destas alegações), e, por outro lado, acumulará essa vantagem com o benefício da proteção social, transferindo, *in extremis*, para a Segurança Social (SS) o ónus do seu contributo individual no esforço coletivo transversal aos demais trabalhadores (i.é., para ficar liberto desse ónus de contribuição individual para o esforço coletivo, transferindo-o para a SS, bastará que o trabalhador apresente um número de faltas ao trabalho por doença cujo desconto na retribuição seja equivalente ao valor da diferença entre a sua retribuição mensal líquida e a garantia mínima de 1330,00 €).

Termos em que, e nos mais de direito aplicáveis, sempre com o *douto* suprimimento de vv. exas., deverá, como ora se requer, ser a revista declarada totalmente procedente, revogando esse douto tribunal o acórdão recorrido e, em consequência, confirmando o sentido interpretativo dado à questão sub *judice* pela douda sentença de primeira instância.

Decidindo, mais uma vez será feita, Venerandos Juízes Conselheiros, a costumeira e verdadeira Justiça!»

12- Os autores responderam a tais alegações, tendo formulado conclusões nos seguintes moldes:

«1.ª- Com o presente recurso pretende a recorrente repristinar a interpretação que foi acolhida pela sentença de 1.ª instância relativamente ao número 3 da cláusula 7.ª do ATE outorgado entre a PGA e o SNPVAC. Contudo, e salvo melhor opinião, entendem os recorridos que não lhe assiste razão, devendo o presente recurso ser julgado improcedente. Efetivamente,

2.ª- A solução fática, bem como a jurídica, no acórdão em crise, são absolutamente incensuráveis, quanto à sua bondade, justeza e mérito, não havendo qualquer vício de nulidade, nem resultando violados quaisquer preceitos legais, mormente o artigo 615.º, número 1, alínea *d*) *in fine* do CPC e os artigos 9.º e 236.º do CC. Vejamos:

3.ª- Na primeira parte do seu recurso, a recorrente vem alegar a nulidade do *douto* acórdão da relação, em face do disposto na segunda parte da alínea *d*) do número 1 do artigo 615.º do CPC, por a seu ver, se ter pronunciado sobre factos novos e, consequentemente, ter conhecido de questões de que não podia tomar conhecimento, ou seja, por excesso de pronúncia.

4.ª- Alega ainda a recorrente que tais factos novos foram considerados pela Veneranda Relação à revelia do princípio do contraditório enquanto princípio estruturante, ínsito que se mostra na garantia constitucional do acesso ao direito, consagrada no artigo 20.º, da CRP e no artigo 3, número 3 do CPC.

5.ª- Na concretização deste princípio deve assegurar-se a possibilidade de as partes exporem as suas razões e exercerem o seu direito de defesa, numa realização do princípio da igualdade, garantindo a real participação das mesmas no desenrolar do litígio, em equilíbrio e lealdade processuais. Ou seja, como se dispõe no mencionado número 3 do artigo 3.º do CC, «o juiz deve observar e fazer cumprir, ao longo de todo o processo, o princípio do contraditório, não lhe sendo lícito, salvo caso de manifesta desnecessidade, decidir questões de direito ou de facto, mesmo de conhecimento oficioso, sem que as partes tenham tido a possibilidade de sobre elas se pronunciarem».

6.ª- Ora, não se vislumbra, em que momento poderá o Tribunal da Relação ter violado tal princípio já que os «factos novos» a que a recorrente se refere são aqueles que tinham sido na decisão fática da 1.ª instância dados como não provados, e que a Veneranda Relação, no âmbito dos poderes de reapreciação da prova que lhe são conferidos, veio decidir como provados. Ou seja, em face de toda a factualidade dada como provada, pelas circunstâncias que a rodearam e em conformidade com os preceitos legais que regem a interpretação das normas, decidiu pela procedência do pedido dos autores, aqui recorridos.

7.ª- Assim, contrariamente ao que pretende fazer valer a recorrente, nas suas longas alegações, não se tratava de factos novos!

Foram alegados e sustentados em documentação junta pela própria ré e em diplomas legais.

E foi matéria que, quer em audiência de julgamento quer na tramitação processual, a recorrente teve oportunidade de exercer o seu direito ao contraditório!!

Temos assim que o Tribunal da Relação entendeu que deveria usar os aludidos poderes, nos termos em que o fez, formando livremente a sua convicção, e é esta que vem questionada pela recorrente, pretendendo que não fosse atendida uma factualidade.

8.ª- Assim, manifesto se torna que o acórdão a quo não está ferido do vício de nulidade por excesso de pronúncia, conforme invocado pela recorrente nas alegações apresentadas. Com efeito, especificamente em sede de recurso, o tribunal deve conhecer de todas e apenas as questões suscitadas nas conclusões das alegações apresentadas pelos recorridos - artigos 663.º, número 2, e 679.º do CPC. E a verdade é que o acórdão

reclamado se circunscreveu, estritamente, ao objeto do processo, não tendo conhecido de qualquer matéria não alegada pelas partes.

9.<sup>a</sup>- A nulidade por excesso de pronúncia [artigo 615.º, número 1, d)], sancionando a violação do estatuído na 2.<sup>a</sup> parte do número 2 do artigo 608.º, apenas se verifica quando o tribunal conheça de matéria situada para além das «questões temáticas centrais» <sup>[1]</sup>, integrantes do *thema* decidendum, que é constituído pelo pedido ou pedidos, causa ou causas de pedir e exceções.

10.<sup>a</sup>- Mas, o que a recorrente vem manifestar, em concreto, é a sua discordância quanto ao decidido no Acórdão reclamado; contudo, esse inconformismo não conduz à sua nulidade.

11.<sup>a</sup>- Como se afirma no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 6 de abril de 2021, «O regime das nulidades destina-se apenas a remover aspetos de ordem formal que inquinem a decisão, não sendo adequado para manifestar discordância e pugnar pela alteração do decidido» (Processo n.º 3300/15.1T8ENT-A.E1.S2).

Ora, como resulta delineado o uso dos poderes da Relação, em termos da modificabilidade da decisão sobre a matéria de facto, como se aludiu, presentes e indicados todos os elementos do processo para tanto, vedado está a este tribunal sindicar o uso de tais poderes.

12.<sup>a</sup>- Desta forma, resulta inequívoca a inexistência da nulidade arguida, improcedendo, nesta parte, o recurso da recorrente.

13.<sup>a</sup>- Tal como deverá ser julgada improcedente a segunda parte do recurso onde a -ecorrente, para fazer valer a sua pretensão, invoca a violação, pelo acórdão recorrido, das regras de interpretação consignadas nos artigos 9.º e 236.º do CC.

14.<sup>a</sup>- De facto, a nível jurisprudencial e doutrinal, está consolidado o entendimento que a interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei, devendo partir-se do enunciado linguístico da norma, ou seja, da letra da lei, por ser o ponto de partida da atividade interpretativa uma vez que através dela se procura reconstituir o pensamento das partes outorgantes desse CCT.

15.<sup>a</sup>- Também se tem entendido que o enunciado da cláusula funciona igualmente como limite interpretativo pois não pode ser considerada uma interpretação que não tenha o mínimo de correspondência verbal, não se devendo permitir que as partes consigam através da interpretação aquilo que não conseguiram através da negociação.

16.<sup>a</sup>- Assim, haverá que atender ao enunciado linguístico da norma, por representar o ponto de partida da atividade interpretativa, na medida em que esta deve procurar reconstituir, a partir dele, o pensamento das partes outorgantes da convenção - tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada -, sendo que o texto da norma exerce também a função de um limite, porquanto não pode ser considerado entre os seus possíveis sentidos aquele pensamento que não tenha na sua letra um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso. Mais.

17.<sup>a</sup>- Para a correta fixação do sentido e alcance da norma, há-de, outrossim, presumir-se que os outorgantes souberam exprimir o seu pensamento em termos adequados e consagraram a solução mais acertada, do que decorre que o texto da norma exerce uma outra função: a de dar um mais forte apoio àquela das interpretações possíveis que melhor condiga com o significado natural e correto das expressões utilizadas.

18.<sup>a</sup>- Com vénia, e salvo melhor opinião, o acórdão em crise observou escrupulosamente todas as regras interpretativas insertas nos preceitos legais acima mencionados, não merecendo qualquer censura a interpretação perfilhada.

19.<sup>a</sup>- Ao invés do que é alegado pela recorrente a interpretação que se pretende ver revogada, respeitou os princípios essenciais da atividade interpretativa de normas (elemento literal, elementos de ordem histórica, teleológica e racional):

- Valorou a prova carreada para os autos (*maxime* nos números 7, 8, 9, 10, 11, 12 dos factos provados e aos dois outros factos doutamente aditados pela Relação de Coimbra que fixam o contexto histórico que levou à formação da norma em apreço, suas finalidades e objetivos);

- Atendeu às circunstâncias excecionais vividas à data em que a norma em apreço foi criada («como é do conhecimento geral e está provado, a pandemia associada à Covid-19 teve um impacto gravíssimo na indústria da aviação comercial, designadamente na R., na «TAP» e nas empresas que integram o respetivo grupo económico levando a que a fosse declarada em situação económica difícil. Através das notícias veiculadas pela comunicação social, esta situação demandou uma indispensável cooperação de todos os trabalhadores no sentido da redução ou adaptação das suas condições de trabalho.»);

- Considerou o objetivo pretendido com a criação desse normativo («foi neste contexto que foi celebrado entre o 1.º autor e a ré o Acordo Temporário de Emergência e, daí, que se concorde com a assinatura dos recor-



rentes quando afirmam que a ratio da aplicação de um limite de isenção foi criar uma «garantia mínima» que salvaguardasse os rendimentos mais baixos para que os titulares destes pudessem condignamente fazer face à sua vida familiar, do ponto de vista económico, perante as pesadas alterações das condições de trabalho sofridas com a entrada em vigor do ATE.» [o que aliás também foi reconhecido pela Julgadora de 1.ª Instância] concluiu, na perspetiva de um declaratório normal, colocado na posição real do declaratório - *in casu*, o SNPVAC - que uma associação protetora de trabalhadores, nunca aceitaria por uma solução que sabia que iria prejudicar economicamente os seus associados, já penalizados pelos cortes legais (vide repúdio imediato do sindicato, tendo até recorrido à DGERT em busca de um entendimento consensual cf. Facto Provado n.º 14)

20.ª- Sendo ainda certo que a interpretação defendida no acórdão recorrido é também aquela que melhor se harmoniza com o texto do normativo em análise (elemento literal), sendo certo que para a correta fixação do sentido e alcance da norma, deve presumir-se que os outorgantes souberam exprimir o seu pensamento em termos adequados e consagraram a solução mais acertada.

21.ª- Na interpretação do clausulado de uma convenção coletiva, no estrito atendimento do caso concreto, quer no caso das cláusulas normativas ou de conteúdo regulativo, quer nas de conteúdo obrigacional, deverá prevalecer o sentido objetivado, com um mínimo de correspondência com o texto legal, afastando-se a possibilidade de uma interpretação segundo a vontade das partes, que não corresponda a vontade declarada.

22.ª- Atento o que vem exposto, a análise lógica e racional (elemento lógico) daquele número 3 da cláusula 7.ª do ATE, força a conclusão de que só se se tratar das retribuições efetivamente auferidas é que se verifica a coerência do texto da lei. Ficou aliás, demonstrado nos autos, pelo exercício de apreciação da situação da 2.ª autora (artigo 26.º da P.I. e docs. 6 a 25 anexos à peça e que sustentam os valores insertos no quadro), que se assim não for, resulta para o tripulante um prejuízo económico não justificável nem enquadrado na ratio deste normativo. E que nem sequer fica garantido ao trabalhador auferir o valor correspondente ao limite, sem redução, previsto.

23.ª- Assim, dúvidas não podem subsistir em como a redução salarial prevista no referido Acordo Temporário de Emergência celebrado entre o 1.º autor e a ré recorrente apenas pode incidir sobre o ilíquido das prestações retributivas efetivamente auferidas pelos tripulantes, excluindo-se deste montante o valor correspondente aos dias em que o trabalhador não prestou atividade e que, por consequência, não foram remunerados.

24.ª- A recorrente socorre-se aliás de exemplos falaciosos que não refletem a realidade contabilística dos pagamentos. Primeiro, porque afirma o pagamento, pela SS, de 65 % sobre a remuneração média que, no exemplo dos 15 dias de impedimento é apenas de 55 %; segundo, porque o desequilíbrio injusto e desrazoável que imputa à interpretação impugnada resulta não dessa interpretação mas sim do sistema de cobrança de IRS vigente.

25.ª- Efetivamente, as diferenças remuneratórias entre os trabalhadores que exercem a sua atividade durante todo o mês e os que, por impedimento, apenas a executam numa parcela desse tempo, verificam-se sempre, devido ao regime de tributação de IRS segundo o qual a percentagem de imposto incidente sobre menores rendimentos (mês parcelado) é sempre inferior à que é aplicável à totalidade dos rendimentos mensais auferidos por um trabalhador.

Tudo, como resulta dos exemplos que os recorrentes apresentaram no corpo das alegações e que aqui se dão por reproduzidos.

26.ª- Neste contexto, importa pois, interpretar sistemática e corretamente o número 3 da cláusula 7.ª do Acordo Temporário de Emergência e concluir que estão excluídas do âmbito de aplicação da redução prevista no Acordo Temporário de Emergência, as prestações retributivas que não forem efetivamente auferidas, isto é, o valor correspondente aos dias em que o trabalhador não prestou atividade e que, por consequência não foram remunerados.

27.ª- Pelo que será essa a interpretação que melhor se conforma ao regime estabelecido nos artigos 9.º e 236.º do CC.

28.ª- Pelo que, a interpretação do número 3 da cláusula 7.ª do «acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa da Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência», publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, tem de ser no sentido que segue e que foi defendido no acórdão recorrido:

«O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €, sendo que tal redução não incidirá sobre os dias em que o tripulante não for efetivamente remunerado pela empresa.»

Nestes termos, e nos mais que mui doutamente forem supridos, não deve dar-se provimento ao recurso interposto do duto acórdão a quo, confirmando-se a bondade da interpretação do número 3 da cláusula 7.ª do ATE outorgado entre a Portugalia e o SNPVAC, no sentido ali perfilhado:

«O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €, sendo que tal redução não incidirá sobre os dias em que o tripulante não for efetivamente remunerado pela empresa.»

Tudo com as legais consequências Assim se fará Justiça!

13- O Ministério Público emitiu Parecer - que não mereceu resposta das partes dentro do prazo legal de 10 dias -, tendo concluído o mesmo nos seguintes termos:

«O Ministério Público emite, assim, parecer no sentido de o recurso dever ser julgado improcedente quanto à primeira questão e procedente quanto à segunda, devendo, assim, ser considerado que o acórdão recorrido não padece da nulidade invocada e ser revogado o acórdão na parte relativa à interpretação da cláusula do Acordo Temporário de Emergência.

Mais se considera que deverá ser fixada a seguinte interpretação da referida cláusula:

«O número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do acordo de empresa celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa da Transportes Aéreos, SA» e o autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC» - Acordo Temporário de Emergência, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021 deve ser interpretado no sentido de que o valor total ilíquido das prestações pecuniárias prevista nos números 1 e 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>, ao qual se aplica o limite da redução previsto no número 3 da mesma cláusula, é o devido sem qualquer desconto que seja aplicável por faltas que determinem perda de retribuição».

14- Foi remetido projeto a todos os juízes-conselheiros que formam a Secção Social deste Supremo Tribunal de Justiça, assim como lhes foi dado acesso eletrónico ao correspondente processo e aberto vistos.

15- Cumpre decidir, nos termos legalmente previstos para o recurso ampliado da revista, em sessão que reúne os juízes-conselheiros que constituem a Secção Social e que é presidida pelo excelentíssimo Presidente deste Supremo Tribunal de Justiça.

## II - Fundamentação de facto

16- Os Tribunais da 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> Instância consideraram provados e não provados os seguintes factos, sendo certo que o Tribunal da Relação de Coimbra procedeu à alteração de tal factualidade nos moldes adiante indicados:

### A - Factos dados como provados

«1- O autor «sindicato» é uma associação permanente dos trabalhadores que exerçam as profissões referidas nos estatutos para defesa dos seus interesses socioprofissionais, dotada de personalidade jurídica e funcionamento autónomos;

2- O autor «sindicato» tem por fim, em especial, entre outros, fiscalizar a aplicação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho;

3- O autor «sindicato» foi outorgante das convenções coletivas de trabalho a seguir identificadas;

4- A autora AA foi admitida por conta e ao serviço da ré em 5 de maio de 2006, tendo, atualmente, a categoria profissional de chefe de cabine, a que corresponde a retribuição base mensal de 1315,60 € e diuturnidades (7) no valor de 105,00 €;

5- Esta autora é associada do autor «sindicato» desde 2017, sendo-lhe aplicáveis os acordos de empresa a seguir identificados;

6- Esta autora pertence, também, aos corpos gerentes do autor «sindicato» por ser secretária de direção, eleita como representante dos tripulantes da ré;

7- O autor «sindicato» e a ré outorgaram o acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e o SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2010, o qual veio a sofrer as alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, que se encontram em vigor exceto no clausulado suspenso no âmbito da pandemia Covid, conforme «acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência» (de ora em diante abreviadamente designado por «Acordo Temporário de Emergência»- ATE), o qual foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021;

8- A pandemia associada à Covid-19 teve um impacto gravíssimo na indústria da aviação comercial, designadamente na ré, na «TAP» e nas empresas que integram o respetivo grupo económico;

9- A ré foi declarada em situação económica difícil;

10- Foi celebrado entre o autor «sindicato» e a ré o Acordo Temporário de Emergência identificado supra;

11- A ré vem procedendo à redução de remunerações e de prestações pecuniárias devidas aos trabalhadores

associados do autor «sindicato» (no que se inclui a autora AA) prevista no Acordo Temporário de Emergência, com uma incidência com a qual os autores não concordam;

12- O valor limite de 1330,00 € (correspondente a 2 x 665,00 €, valor da retribuição mínima mensal garantida em 2021) referido no número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup>, passou a ser, por força da atualização da retribuição mínima mensal garantida:

- De 1410,00 € em 2022 (2 x 705,00 €);
- De 1520,00 € em 2023 (2 x 760,00 €).

13- A ré tem aplicado essa redução no total ilíquido do vencimento base, das diuturnidades e demais prestações retributivas e/ou pecuniárias dos seus tripulantes, sem proceder previamente ao desconto dos dias que não são remunerados;

14- Foi requerida a conciliação da DGERT, não tendo as partes chegado a acordo;

15- Os autores pretendem que a referida cláusula seja interpretada no sentido da expressão «prestações retributivas auferidas» vir a ter o significado de prestações retributivas efetivamente auferidas;

16- Se forem dadas faltas ao trabalho, no entendimento dos autores, a ré deveria primeiro proceder ao desconto dessas faltas e só depois aplicar ao remanescente da retribuição a redução a que se refere a cláusula 7.<sup>a</sup>, número 3.

17- Semelhante procedimento foi seguido e aplicado na liquidação da retribuição da autora AA durante o período que ocorreu entre janeiro e maio de 2014. [Aditado pelo Tribunal da Relação de Coimbra]

18- Durante esse período, vulgarmente conhecido como o «período da troika», os vários orçamentos de Estado estabeleceram cortes anuais sucessivos e generalizados à massa salarial dos trabalhadores do sector público, incluindo o sector empresarial do Estado relativamente a empresas com capital social, total ou maioritariamente público, medida que previa reduções salariais e impedia quaisquer incrementos da massa salarial. [Aditado pelo Tribunal da Relação de Coimbra].

#### B - Factos não provados

Com relevância para a decisão, não foram provados quaisquer outros factos, dos alegados pelas partes, designadamente:

A) [Eliminada, dado ter passado, em parte, por determinação do Tribunal da Relação de Coimbra, para a matéria de facto dada como provada como ponto de facto com o número 17].

A) Semelhante procedimento foi seguido e aplicado na liquidação da retribuição dos trabalhadores da Ré durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática do programa de assistência económica e financeira, o que ocorreu entre 2011 e 2014;

B) [Eliminada, dado ter passado na íntegra, por determinação do Tribunal da Relação de Coimbra, para a matéria de facto dada como provada como ponto de facto com o número 18].

«B) Durante esse período, vulgarmente conhecido como o «período da troika», os vários orçamentos de Estado estabeleceram cortes anuais sucessivos e generalizados à massa salarial dos trabalhadores do sector público, incluindo o sector empresarial do Estado relativamente a empresas com capital social, total ou maioritariamente público, medida que previa reduções salariais e impedia quaisquer incrementos da massa salarial.».

#### III - Fundamentação de direito

17- É pelas conclusões do recurso que se delimita o seu âmbito de cognição, nos termos do disposto nos artigos 87.º do Código do Processo do Trabalho e 639.º e 635.º, número 4, ambos do Novo Código de Processo Civil, salvo questões do conhecimento oficioso (artigo 608.º número 2 do NCPC).

#### A - Regime adjetivo e substantivo aplicável

18- Importa, antes de mais, definir o regime processual aplicável aos presentes autos, atendendo à circunstância da presente ação ter dado entrada em tribunal em dia 1 de março de 2023, ou seja, significativamente depois das alterações introduzidas pela Lei n.º 107/2019, datada de 4 de setembro de 2019 e que começou a produzir efeitos em 9 de outubro de 2019.

Esta ação, para efeitos de aplicação supletiva do regime adjetivo comum, foi instaurada também muito após a entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil, que ocorreu no dia 1 de setembro de 2013.

Será, portanto, e essencialmente, com os regimes legais decorrentes da atual redação do Código do Processo do Trabalho e do Novo Código de Processo Civil como pano de fundo adjetivo, que iremos apreciar as diversas questões suscitadas neste recurso de apelação.

Também se irá considerar, em termos de custas devidas no processo, o Regulamento das Custas Processuais, que entrou em vigor no dia 20 de abril de 2009 e se aplica a processos instaurados após essa data.

Interessa, finalmente, atentar na circunstância dos factos que se discutem no quadro destes autos terem todos ocorrido, essencialmente, na vigência do Código do Trabalho de 2009, que entrou em vigor em 17 de fevereiro de 2009, sendo, portanto, o regime derivado desse diploma legal que aqui irá ser chamado essencialmente à colação, em função da factualidade considerada, sem prejuízo da legislação excecional que foi publicada durante a epidemia do Covid-19 e igualmente da regulamentação coletiva aplicável.

#### B - Objeto da revista

19- Neste recurso de revista está - muito em síntese - em causa, decidir as seguintes duas questões:

a) Se o acórdão do Tribunal da Relação é nulo por excesso de pronúncia - Artigo 615.º, número 1, alínea d) do Código de Processo Civil;

b) Como deve ser interpretado o número 3 da cláusula 7.ª do Acordo Temporário de Emergência [ATE] celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa da Transportes Aéreos, SA» e o autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC» - Acordo Temporário de Emergência», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2021.

#### C - Decisões das instâncias e fundamentação da sentença do juízo de trabalho e do acórdão recorrido

20- Recorde-se aqui que, por Sentença de 15 de dezembro de 2023, foi decidido o seguinte:

«Pelo exposto, declara-se que o número 3 da cláusula 7.ª do acordo de empresa celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa da Transportes Aéreos, SA» e o autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC» - Acordo Temporário de Emergência, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2021, deve ser interpretado nos seguintes termos:

«O procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido na cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o primeiro autor e a ré, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2021, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

a. Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor.

b. Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE;

c. Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e,

d. Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.»

Custas da ação a cargo dos autores - artigo 527.º, números 1 e 2 do Código do Processo Civil *ex vi* artigo 1.º, número 2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.

Registe e notifique.»

A fundamentação desenvolvida nessa decisão judicial pelo tribunal da 1.ª instância, na parte que concretamente para aqui releva, foi a seguinte:

«Os presentes autos tratam da interpretação do número 3 da cláusula 7.ª do ATE supra identificado.

Esta cláusula, epígrafa «Redução de remunerações e prestações pecuniárias», estabelece:

1- Ficam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, constantes do acordo de empresa e de todos os protocolos e regulamentos referidos na cláusula 5.ª, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021, 2022 e 2023, e de 20 % no ano de 2024, as seguintes prestações retributivas:

a) O vencimento base, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função, incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das ajudas de custo descritas no «Regulamento de Alimentação e Ajudas de Custo Operacionais» (quadros II e III).

3- O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €.

4- No ano de implementação e no ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de Natal será calculado com base na média da remuneração base mensal, aplicável nos meses do ano a que se refere o subsídio.

5- No ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de férias será calculado com base na média da remuneração base mensal, aplicável nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento do subsídio.



6- Na eventualidade de recurso a mecanismos de despedimento por iniciativa do empregador, definidos no Código do Trabalho, os valores de referência a considerar serão os que constam da tabela salarial de dezembro de 2020.

7- Caso a empresa recorra a qualquer regime de apoio à manutenção dos contratos de trabalho, a retribuição a ter em consideração beneficia do limite sem redução previsto no número 3 da presente cláusula, de 1330,00 €.

Perante este número 3 os autores e a ré adotam interpretações distintas:

– Os autores, grosso modo, entendem que a redução salarial prevista no ATE apenas pode incidir sobre o ilíquido das prestações retributivas efetivamente auferidas pelos tripulantes, excluindo-se deste montante o valor correspondente aos dias em que o trabalhador não prestou atividade e que, por consequência, não foram remunerados.

Justificam a interpretação, em muito apertada síntese, porque o número 3 prescreve expressamente que a redução incide apenas sobre o total ilíquido das prestações retributivas auferidas.

– A ré entende que é o total ilíquido das prestações retributivas auferidas que fica sujeito à redução prevista no ATE na parte que exceda 1330,00 €.

Justifica a interpretação, em muito apertada síntese também, porque a determinação da retribuição faz-se sempre por referência a um valor bruto; o princípio da intangibilidade ou da irredutibilidade da retribuição fazem-se sempre com proteção da retribuição bruta ou ilíquida.

Vejam os.

Temos por incontroverso que, no que tange ao cálculo/à determinação da retribuição dos trabalhadores enquanto contrapartida da atividade prestada ao empregador, o que releva para efeitos legais é a retribuição ilíquida necessariamente sujeita aos descontos legais; a retribuição devida aos trabalhadores é sempre fixada num valor que, após os descontos legais, se converte na retribuição líquida a receber.

Na interpretação que nos ocupa, desconhecem-se os trabalhos preparatórios, as negociações estabelecidas entre as partes outorgantes que conduziram àquela redação da cláusula 7.<sup>a</sup> e, em especial, ao seu número 3, pelo que o tribunal, na interpretação da norma e como elementos auxiliares apenas pode lançar mão do elemento sistemático, e, naturalmente, do elemento literal do preceito em análise.

Ora, logo a epígrafe refere-se a remunerações e prestações pecuniárias, referindo-se, necessariamente, a remunerações e prestações pecuniárias ilíquidas, pois que, como já referido, nas relações laborais, quando se trata de remunerações e prestações retributivas, tem-se sempre em vista montantes ilíquidos.

Compreende-se, deste modo, que o número 1 da cláusula 7.<sup>a</sup>, se refira, expressamente, a tabelas salariais e pecuniárias, o que remete para montantes ilíquidos.

O vencimento base e as demais prestações reguladas no número 2 são, necessariamente, referidas a montantes ilíquidos.

O número 3 surge como uma norma travão dos efeitos a que as reduções poderiam conduzir; surge como uma salvaguarda que dos trabalhadores garante um montante mínimo de salário (em sentido comum e lato) para os trabalhadores, de tal modo que as reduções previstas incidirão sobre a parte que exceda os 1330,00 € (que corresponde a duas vezes a retribuição mínima mensal) - e, como as partes acordaram nos factos provados, aos sucessivos montantes atualizados de acordo com a atualização da retribuição mínima mensal garantida - cfr. número 12 dos factos provados.

A interpretação defendida pelos autores não tem correspondência ao que ficou escrito no número 3.

O vocábulo «auferidas» não pode querer significar «ilíquido depois das deduções correspondentes a dias de ausência do trabalhador não remunerados», quando o fim da cláusula 7.<sup>a</sup>, como se tentou demonstrar, é regular a redução de remunerações e de prestações pecuniárias nela previstas, considerando o respetivo montante ilíquido.

Nestes termos, parece-nos que o elemento sistemático e o literal do número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> apontam para uma interpretação conforme à defendida pela ré.»

21- Por seu turno e por acórdão de 29 de maio de 2024, o Tribunal da Relação de Coimbra decidiu nos termos seguintes o recurso de apelação interposto pelos autores:

«Termos em que se decide julgar a apelação totalmente procedente, em função do que, na revogação da decisão impugnada, se decide dar ao número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do «acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência», publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, a seguinte interpretação:

«O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €, sendo que tal redução não incidirá sobre os

dias em que o tripulante não for efetivamente remunerado pela empresa.»

Custas a cargo da apelada.

A argumentação desenvolvida nesse aresto pelo Tribunal da 2.<sup>a</sup> Instância foi a seguinte:

«Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho, como é o caso, regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil havendo, todavia, «de ter em conta que a convenção coletiva de trabalho se distingue da lei, não tendo as mesma características; por um lado, as normas de uma convenção coletiva provêm de negociações entre sujeitos privados (associações sindicais e associações de empregadores), não emanando unilateralmente do poder central ou regional. Por isso, das negociações havidas podem, nalguns casos, retirar-se elementos importantes para a interpretação das regras constantes da convenção coletiva de trabalho» -P. Romano Martinez, Direito do Trabalho, 3.<sup>a</sup> edição, p. 1109.

Interpretar a lei é atribuir-lhe um significado, determinar o seu sentido a fim de se entender a sua correta aplicação a um caso concreto.

A interpretação jurídica realiza-se através de elementos, meios, fatores ou critérios que devem utilizar-se harmónica e não isoladamente.

O primeiro são as palavras em que a lei se expressa (elemento literal); os outros a que seguidamente se recorre, constituem os elementos, geralmente, denominados lógicos (histórico, racional e teleológico).

O elemento literal, também apelidado de gramatical, são as palavras em que a lei se exprime e constitui o ponto de partida do intérprete e o limite da interpretação.

A letra da lei tem duas funções: a negativa (ou de exclusão) e positiva (ou de seleção). A primeira afasta qualquer interpretação que não tenha uma base de apoio na lei (teoria da alusão); a segunda privilegia, sucessivamente, de entre os vários significados possíveis, o técnico-jurídico, o especial e o fixado pelo uso geral da linguagem.

Mas além do elemento literal, o intérprete tem de se socorrer algumas vezes dos elementos lógicos com os quais se tenta determinar o espírito da lei, a sua racionalidade ou a sua lógica.

Estes elementos lógicos agrupam-se em três categorias: *a)* elemento histórico que atende à história da lei (trabalhos preparatórios, elementos do preâmbulo ou relatório da lei e *occasio legis* [circunstâncias sociais ou políticas e económicas em que a lei foi elaborada]; *b)* o elemento sistemático que indica que as leis se interpretam umas pelas outras porque a ordem jurídica forma um sistema e a norma deve ser tomada como parte de um todo, parte do sistema; *c)* elemento racional ou teleológico que leva a atender-se ao fim ou objetivo que a norma visa realizar, qual foi a sua razão de ser (*ratio legis*).

Presentes estas noções, importa decidir:

Como é do conhecimento geral e está provado, a pandemia associada à Covid-19 teve um impacto gravíssimo na indústria da aviação comercial, designadamente na ré, na «TAP» e nas empresas que integram o respetivo grupo económico levando a que a fosse declarada em situação económica difícil.

Através das notícias veiculadas pela comunicação social, esta situação demandou uma indispensável cooperação de todos os trabalhadores no sentido da redução ou adaptação das suas condições de trabalho.

Foi neste contexto que foi celebrado entre o 1.º autor e a ré o Acordo Temporário de Emergência e, daí, que se concorde com a afirmação dos recorrentes quando afirmam que a *ratio* da aplicação de um limite de isenção foi criar uma «garantia mínima» que salvaguardasse os rendimentos mais baixos para que os titulares destes pudessem condignamente fazer face à sua vida familiar, do ponto de vista económico, perante as pesadas alterações das condições de trabalho sofridas com a entrada em vigor do «ATE».

Assim, o número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> (Redução de remunerações e de prestações pecuniárias) do ATE «O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00» considerando o contexto e a *ratio* que levou à elaboração deste número, pese embora se desconheça conforme se refere na sentença, os trabalhos preparatórios, as negociações estabelecidas entre as partes outorgantes que conduziram àquela redação, a expressão «prestações retributivas auferidas» deve ser entendida como retribuições concreta ou efetivamente auferidas pelo trabalhador.

Entendemos, com respeito por opinião diferente, que conjugando o elemento literal com o contexto em que cláusula foi produzida e o fim por ela visado, esta é interpretação que melhor se coaduna com tal contexto e a «*ratio*» da cláusula.

Por outro lado, afigura-se-nos ser esta a interpretação mais razoável e justa ou menos iníqua na medida em que se traduz na não aplicação da redução sobre montantes de prestações retributivas que não foram efetivamente auferidas pelos trabalhadores.

Considerando o esforço exigido a empregadores e trabalhadores derivado da crise pandémica, esse esforço

será distribuído equitativamente se a redução incidir apenas sobre as quantias efetivamente pagas.

Assim se atingirá, salvo melhor opinião, um equilíbrio na contribuição entre empregador e trabalhador para minorar as consequências da situação de emergência que na altura se vivia.

Esta é interpretação que, na nossa opinião, vai de encontro com a realidade tendo por base os critérios de interpretação do artigo 9.º do CC, designadamente, com o seu elemento literal pois, para além do mais, não se nos afigura razoável que a redução se faça sobre uma quantia que a empresa não pagou ao trabalhador o que representará, como ficou dito, um desequilíbrio na contribuição das partes para o esforço de contenção exigidos pela crise pandémica.»

#### D - Nulidade de acórdão [excesso de pronúncia]

22- A ré começa por suscitar nas suas alegações de recurso a nulidade do acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra.

A recorrente, relativamente a esta primeira questão, alegou o seguinte em sede da primeira parte das suas conclusões de recurso:

«B. A recorrente considera, no que concerne à questão jurídica de admissibilidade do recurso de apelação, ter sido feita uma errada aplicação da lei de processo com violação do disposto no artigo 627.º, número 1, do CPC e consequente nulidade da douta decisão a quo nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 615.º, número 1, alínea d), *in fine*, e 666.º, número 1, do CPC;

C. A recorrente considera, também, no que concerne à questão jurídica de interpretação do Direito (cláusula 7.ª, número 3, do Acordo Temporário de Emergência celebrado entre a recorrente e a primeira recorrida a 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2021), que as normas que constituem fundamento jurídico da decisão deviam ter sido interpretadas e aplicadas com sentido diferente;

D. Quanto à primeira questão, o duto acórdão do TRC, proferido em sede de apelação, não só considerou admissível o recurso de apelação nesta parte controvertida, como também julgou que «[a]o contrário do referido pela Ré nenhuma «questão nova» foi pelos recorrente(s) suscitada nos autos» (fl. 27 do duto acórdão recorrido), violando, assim, as disposições dos artigos 615.º, número 1, alínea d), *in fine*, e 627.º, número 1, do CPC;

E. Com efeito e em sentido contrário, entende a recorrente que, *in casu*, aquilo que está em causa é uma errada aplicação da lei de processo com violação do disposto no artigo 627.º, número 1, do CPC, resultante do facto do duto acórdão a quo ter vindo proferir julgamento sobre factos novos não alegados anteriormente e, por conseguinte, não apreciados, nem julgados, pela primeira instância, competindo ao duto tribunal *ad quem*, *in casu*, o STJ, em sede de julgamento de recurso de revista, apreciar as questões de direito que deveriam ter impedido o Tribunal da Relação de apreciar e julgar matéria de facto nova, incorrendo em vício de nulidade ao conhecer de matéria que não lhe competia;

F. Na verdade, não ficou provado, na duta sentença de primeira instância, que o procedimento de liquidação alegado e defendido pela recorrente e a que se refere a alínea A) dos factos não provados em sede de julgamento de primeira instância, se tivesse aplicado «durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática o Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), o que ocorreu entre 2011 e 2014».

G. Ora, os factos provados pelo duto acórdão a quo são diferentes no seu conteúdo essencial (quer quanto ao período temporal passado, quer quanto ao conteúdo do respetivo procedimento de liquidação) do que havia sido alegado nos autos e constava como factualidade não provada com base na alínea A) da duta decisão da matéria de facto proferida pelo tribunal de primeira instância;

H. Tratando-se de factualidade diferente, do seu conteúdo resultam factos novos, com a agravante de não terem estes sido alegados anteriormente por qualquer das partes: nenhuma das partes alegou que o procedimento de liquidação defendido pelas recorridas tivesse ocorrido entre 2011 e 2014;

I. Pelo que essa matéria de facto, não tendo sido alegada anteriormente em sede de primeira instância e sendo o contrário dos factos dados como não provados em sentença de primeira instância, não poderia ser dada como provada em sede de recurso de apelação,

J. Pois a questão essencial é que, não tendo a referida matéria de facto sido sequer alegada quando tal deveria ter sido feito, não foi dada a oportunidade para que o tribunal de primeira instância tempestivamente a apreciasse e julgasse, impossibilitando-se, assim, que a mesma pudesse constituir objeto de recurso para o tribunal de segunda instância, sob pena de violação do disposto na lei do processo, concretamente à luz do disposto no artigo 627.º, número 1, do CPC;

K. A alegação de factos novos em sede de recurso - o que sucedeu com os termos enunciados no recurso

de apelação quando as recorridas (então recorrentes) fizeram uso deste para alterar a matéria de facto que pretendiam ver dada como provada, ou seja, que «[s]emelhante procedimento ao que é defendido pelos autores foi seguido e aplicado na liquidação da retribuição dos trabalhadores da ré durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática o programa de assistência económica e financeira, o que ocorreu entre 2011 e 2014» (parágrafo 22 das conclusões de alegações do recurso de apelação das então recorrentes, agora recorridas) - impede a admissibilidade do recurso;

L. Com efeito, tratando-se de questão nova trazida pelas, então, apelantes (ora recorridas) aos autos de recurso, não, anteriormente, alegada ou suscitada por estas, em sede de primeira instância, com respeito ao período de 2011 a 2014, não podia ser trazida à discussão em sede de recurso;

M. Na verdade, é princípio pacificamente aceite, com base no artigo 627.º, número 1, do CPC (anterior artigo 676.º, número 1, do CPC de 1961), que da «redação deste preceito resulta que, visando os recursos a modificar as decisões recorridas, e não a criar decisões sobre matéria nova, não podem tratar-se, neles, questões que não tenham sido suscitadas perante o tribunal recorrido» - Rodrigues Bastos, *in* «Notas ao Código de Processo Civil», vol. III, p. 266;

N. Vai também, nesse sentido, a jurisprudência superior que é, aliás, uniforme e há décadas consolidada (ver jurisprudência superior citada supra no parágrafo 23 das presentes alegações);

O. E, também, com relevância para o efeito, veja-se o acórdão do STJ, de 19 de janeiro de 2017, Processo n.º 873/10.9T2AVR.P1.S1, acessível no website <https://jurisprudencia.csm.org.pt/eccli/ECLI:PT:STJ:2017:873.10.9T2AVR.P1.S1.C2/> (data de acesso 1 e julho de 2024), expendendo sobre o alcance dos «princípios do dispositivo, do contraditório, da igualdade das partes e da imparcialidade do juiz»:

«[A] realização da justiça do caso concreto deve ser conseguida no quadro dos princípios estruturantes do processo civil, como são os princípios do dispositivo, do contraditório, da igualdade das partes e da imparcialidade do juiz, traves-mestras do princípio fundamental do processo equitativo proclamado no artigo 20.º, número 4, da Constituição da República.

Assim, a decisão judicial, enquanto prestação do dever de julgar, deve conter-se dentro do perímetro objetivo e subjetivo da pretensão deduzida pelo autor, em função do qual se afere também o exercício do contraditório por parte do réu, não sendo lícito ao tribunal desviar-se desse âmbito ou desvirtuá-lo. Incumbe sim ao tribunal proceder à qualificação jurídica que julgue adequada, nos termos do artigo 5.º, número 3, do CPC, mas dentro da fronteira da factualidade alegada e provada e nos limites do efeito prático-jurídico pretendido.» (ênfases e sublinhados da recorrente);

P. Com efeito, também no domínio da factualidade dada provada pelo douto acórdão a quo, desvirtuando o conteúdo da alínea A) dos factos não provados pelo julgamento de primeira instância - ou seja, julgando com base na redação alterada, pelas recorridas, da referida alínea A) dos factos não provados, onde passou a constar que «[s]emelhante procedimento ao que é defendido pelos autores foi seguido e aplicado na liquidação da retribuição dos trabalhadores da ré durante o período em que, em Portugal, vigorou o regime do ajustamento do défice orçamental excessivo, e em que, para o efeito, foi posto em prática o programa de assistência económica e financeira, o que ocorreu entre 2011 e 2014» (parágrafo 22 das conclusões de alegações do recurso de apelação das então recorrentes, agora recorridas) -, à recorrente não fora, em sede própria de primeira instância, por se tratar de facto novo, facultado o exercício do contraditório;

Q. Acresce, ainda, sublinhando-se, que, quando, a fl. 27 do douto acórdão a quo, se prolata que «[n]ada impede esta Relação de, dentro do princípio da livre apreciação, considerar a referida matéria como provada ainda que tenha sido alegada pela ré [ora recorrente] e não pelos recorrentes impugnantes [ora Recorridas]», e considerando o supra alegado no parágrafo 25 das presentes alegações, a matéria que foi julgada provada no douto acórdão a quo não corresponde a matéria de facto que tenha sido sequer alegada pela recorrente, mas sim a factos novos construídos a partir da adulteração e do desvirtuar pelas recorridas de factualidade alegada a montante pela recorrente;

R. Assim, ao admitir o recurso de apelação interposto pelas recorridas e, nessa sequência, ter conhecido de factos novos, o douto Tribunal a quo conheceu de questões de que não podia tomar conhecimento, com isso dando causa a que a respetiva decisão incorresse em vício de nulidade - cfr. artigo 615.º, número 1, alínea d), *in fine*, do CPC.»

23- Abordando então a nulidade de excesso de pronúncia invocada pela ré, dir-se-á que a mesma se encontra prevista na segunda parte da alínea d) do número 1 do artigo 615.º do Código de Processo Civil de 2013 [«É nula a sentença quando: d) O juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento»], sendo esta norma legal aplicável igualmente aos acórdãos dos Tribunais da Relação, por força do artigo 666.º do mesmo diploma legal.

Esse regime legal da nulidade de excesso de pronúncia tem sido juridicamente configurado pela nossa doutrina e jurisprudência como aplicável unicamente no âmbito da fundamentação de direito das decisões judiciais, quer encarada em si mesma, quer na sua conjugação com a parte decisória das sentenças ou acórdãos e já não por referência aos vícios que podem afetar a Decisão sobre a matéria de facto provada e não provada e que se mostram antes previstos no artigo 662.º do mesmo diploma legal.

A recorrente, no fundo, pretende ferir de nulidade a factualidade dada como assente pelo Tribunal da Relação de Coimbra [TRC], na parte em que este tribunal da segunda instância decidiu dar como demonstrados parcialmente ou na sua totalidade as duas alíneas que, no seio da sentença da primeira instância, tinham sido dadas como não provadas.

Não é despreciando realçar que esses factos provados resultaram de acordo firmado entre as partes em sede de Audiência Final, que, nessa medida, foi respeitado e vertido pelo Juízo do Trabalho de Leiria na fundamentação de facto da decisão judicial pelo mesmo proferida, tendo, por seu turno, os factos constantes das referidas duas alíneas e que tinham sido invocadas pela Portugália nas suas alegações escritas do número 1 do artigo 184.º do CPT, resultado da divergência entre autores e ré quanto à sua veracidade.

Vindo os autores a impugnar, no seu recurso de apelação, a decisão da matéria de facto na vertente relativa aos factos descritos nessas duas alíneas, com base na prova documental que estaria junto aos autos, veio o Tribunal da Relação de Coimbra a considerar tal impugnação e documentação e nessa medida, a atender, pelo menos em parte, às pretensões dos autores no que toca a essa alteração factual.

Ao assim proceder e na perspetiva da recorrente, o Tribunal da Relação de Coimbra não se limitou a fazer migrar os precisos factos constantes das aludidas duas alíneas dadas como não demonstradas mas, na modificação introduzida, socorreu-se de factos que verdadeiramente não foram alegados pelas partes - em rigor, pela ré - num dos pontos dados como assentes.

24- Ora, chegados aqui e movendo-nos, claramente, no âmbito da alteração introduzida pelo TRC na decisão sobre a matéria de facto, há que chamar à colação o disposto no número 4 do já referido artigo 662.º do Código de Processo Civil de 2013 quando estatui que «das decisões da Relação previstas nos números 1 e 2 não cabe recurso para o Supremo Tribunal de Justiça».

Interessa ainda realçar os limitados poderes que o Supremo Tribunal de Justiça tem em sede de julgamento da fundamentação de facto, como claramente ressalta do artigo 682.º no mesmo diploma legal, sem olvidar, naturalmente, as exceções contidas no número 3 desta última disposição e no número 3 do artigo 674.º do NCPC.

Lendo atentamente tais normativos, não nos parece, contudo, que a pretensa nulidade do Acórdão do TRC arguida pela Ré possa ser verdadeiramente reconduzida a qualquer um dos cenários particulares que justificam a intervenção deste Supremo Tribunal de Justiça em questões de matéria de facto, conforme foram decididas pelas instâncias [não se descortina uma qualquer razão válida para determinar a descida dos autos para a ampliação da matéria de facto nem está em causa a aferição de factos cuja demonstração está dependente de meios de prova legalmente tipificados, quer no que toca à sua existência e utilização em concreto, quer no que respeita à sua particular força probatória].

De qualquer forma, ainda que se entendesse que tais poderes excepcionais do STJ teriam aplicação à situação fáctica contestada pela recorrente no âmbito do seu recurso de revista, dir-se-á, ainda assim, que a circunstância do Tribunal da Relação de Coimbra ter dado como provados os dois últimos pontos de facto constantes da factualidade dada como assente, nos muito restritos ou muito genéricos moldes em que o foram e por referência a acontecimentos ocorridos noutra época e em circunstâncias muito diversas das que estiveram na génese da celebração do instrumento regulamentação coletiva de emergência que se procura aqui interpretar, possui uma muito diminuta ou nula importância e relevância no que se refere a esse desiderato único que é perseguido no quadro desta ação.

Sendo assim, pelos vários fundamentos expostos, julga-se improcedente o presente recurso de revista no que concerne à arguição da nulidade do acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra por excesso de pronúncia.

#### **E - Interpretação jurídica das cláusulas convencionais**

25- É jurisprudência uniforme deste Supremo Tribunal de Justiça que a interpretação da vulgarmente denominada parte normativa das convenções coletivas de trabalho é feita de acordo com as normas constantes do artigo 9.º do Código Civil, que estabelece os critérios de interpretação das regras legais, funcionando a letra do instrumento de regulamentação coletiva negocial como ponto de partida e limite da interpretação das cláusulas do mesmo.

Cite-se a título de exemplo os três seguintes acórdãos deste mesmo tribunal para comprovar o afirmado:

- Aresto do STJ de 8 de março de 2023, Processo n.º 13456/20.6T8LSB.L1.S1, relator: Júlio Gomes, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), com o seguinte sumário:



«1. A letra da convenção é não apenas o ponto de partida da interpretação, mas o limite da mesma;

2. Se uma interpretação proposta não tiver o mínimo de apoio no teor literal da cláusula torna-se desnecessário recorrer a outros elementos, já que o recurso aos mesmos não permite fazer vingar tal interpretação, carecendo a mesma do referido mínimo de apoio na letra da cláusula.»

- Aresto do STJ de 1 de junho de 2022, Processo n.º 598/20.7T8MTS.P1.S1, relator: Mário Belo Morgado, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), com o seguinte sumário parcial:

«I- A letra da convenção é não apenas o ponto de partida da interpretação, mas o limite da mesma;

II- Se uma interpretação proposta não tiver o mínimo de apoio no teor literal da cláusula torna-se desnecessário recorrer a outros elementos, já que o recurso aos mesmos não permite fazer vingar tal interpretação, carecendo a mesma do referido mínimo de apoio na letra da cláusula.

III- O número 3.º da cláusula n.º 136.» do acordo coletivo de trabalho para o sector bancário, ao referir no seu segundo segmento «entregando estes à Instituição a totalidade das quantias que receberem dos Serviços de Segurança Social a título de benefícios da mesma natureza», pretende significar que os trabalhadores, na situação de reforma, só têm a obrigação de entregar as quantias que receberem dos Serviços de Segurança Social referentes ao período de tempo em que exerceram a sua atividade bancária e em que efetuaram descontos para a Segurança Social, na sequência da extinção da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários.

IV- As expressões utilizadas na referida cláusula «a diferença entre o valor desses benefícios» na parte final do número 1, «benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social» no segundo segmento do número 2 e «benefícios da mesma natureza» na parte final do número 3, referem-se tão só às pensões, não se podendo afirmar que dos respetivos textos resulte um mínimo de correspondência verbal que possa suportar a interpretação no sentido da introdução de um fator de ponderação que tenha a ver com o valor das contribuições efetuadas.»

- Aresto do STJ de 14 de abril de 2021, Processo n.º 378/19.2T8PNF.P1.S1, relator: Chambel Mourisco, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), com o seguinte sumário:

«I- A interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei.

II- O enunciado linguístico da norma é o ponto de partida da atividade interpretativa, cujo objetivo é procurar reconstituir o pensamento das partes outorgantes da convenção, tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

III- Na atividade de interpretação devem ser considerados os limites do próprio texto, de forma a excluir entre os seus possíveis sentidos o pensamento que não tenha na sua letra um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente exposto.

IV- Na interpretação da cláusula 53.<sup>a</sup>, número 3, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016 tem de se considerar a sua própria estrutura, com vista a determinar o sentido da mesma, de forma que o resultado não contrarie o que se pretendeu alcançar, no caso uma limitação no pagamento das diuturnidades, obtida através de uma ponderação da diferença entre a soma da retribuição mínima da respetiva categoria com as diuturnidades que seriam devidas e a remuneração auferida pelo trabalhador.»

#### F - Concreta cláusula convencional e seu contexto social e jurídico

26- Este Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito desta ação de interpretação e anulação da cláusulas de convenções coletivas, conforme prevista e regulada nos artigos 4.º, 5.º-A, alínea b) e 183.º a 186.º do Código de Processo do Trabalho, tem de descortinar, segundo as regras da interpretação antes enunciadas, o conteúdo, sentido e alcance mais conforme e adequado ao texto da seguinte cláusula 7.<sup>a</sup>, número 3 do «Acordo Temporário de Emergência» firmado entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, que possui a seguinte redação [sublinhado a negrito da nossa responsabilidade]:

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)

1- Ficam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, constantes do acordo de empresa e de todos os protocolos e regulamentos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021, 2022 e 2023, e de 20 % no ano de 2024, as seguintes prestações retributivas:

a) O vencimento base, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função,

incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das ajudas de custo descritas no «regulamento de alimentação e ajudas de custo operacionais» (quadros II e III).

3- O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €.

4- No ano de implementação e no ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de Natal será calculado com base na média da remuneração base mensal, aplicável nos meses do ano a que se refere o subsídio.

5- No ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de férias será calculado com base na média da remuneração base mensal, aplicável nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento do subsídio.

6- Na eventualidade de recurso a mecanismos de despedimento por iniciativa do empregador, definidos no Código do Trabalho, os valores de referência a considerar serão os que constam da tabela salarial de dezembro de 2020.

7- Caso a empresa recorra a qualquer regime de apoio à manutenção dos contratos de trabalho, a retribuição a ter em consideração beneficia do limite sem redução previsto no número 3 da presente cláusula, de 1330,00 €.

Vivia-se, na altura, o impacto prolongado e imenso, a todos os níveis da sociedade portuguesa, da pandemia do Covid-19, que gerou desde março de 2020, múltipla legislação da natureza excecional, sucessivas declarações de estado de emergência e perturbações económicas e laborais profundas, que estão na origem do instrumento de regulamentação coletiva identificado nos autos <sup>[2]</sup>.

A cláusula 1.<sup>a</sup> deste Acordo Temporário de Emergência define logo ao que vem quando determina o seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Objeto)

O presente acordo tem por objeto a suspensão e alteração parcial do acordo de empresa (AE) celebrado entre a PGA e o SNPVC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de maio de 2010, na sua redação atual, bem como de regulamentos, acordos, protocolos ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados e/ou definidos entre a PGA e o SNPVC, relacionados com ou complementares do AE, e a redução de condições de trabalho, nomeadamente remuneratórias.

2 - As normas suspensas ou alteradas e os instrumentos em que se integram são as referidas na cláusula 5.<sup>a</sup>

Na sequência do que se mostra estatuído em tal cláusula, vimos a encontrar, na aí aludida cláusula 5.<sup>a</sup>, uma enumeração de cláusulas e normas suspensas, relativamente às quais a cláusula 6.<sup>a</sup> esclarece o seguinte:

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Regimes subsidiários)

1- Às matérias previstas nas cláusulas e normas suspensas nos termos da cláusula precedente, que careçam de regulamentação, serão aplicáveis as normas relativas a essas matérias consagradas:

a) Na legislação geral portuguesa, em cada momento em vigor, nomeadamente no Código do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de junho;

b) Na legislação e regulamentação comunitária, em cada momento em vigor, nomeadamente a constante do Regulamento (EU) n.º 83/2014, da comissão, de 29 de janeiro de 2014 (FTL), que alterou o Regulamento (EU) n.º 965/2012.

A cláusula 3.<sup>a</sup> de tal Acordo Temporário de Emergência regula a sua vigência temporal e eficácia jurídica nos seguintes moldes, fazendo uma especial menção à cláusula 7.<sup>a</sup> cuja interpretação do número 3 é objeto do presente recurso de revista:

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Vigência e eficácia)

1- O presente acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até 31 de dezembro de 2024, sem prejuízo do que resultar do processo de revisão global do AE previsto na cláusula 9.<sup>a</sup>

2- As medidas acordadas referentes a retribuições e outras prestações pecuniárias, retributivas ou não, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021, com exceção das previstas na cláusula 7.<sup>a</sup>, que produzirão efeito no mês

da publicação do presente Acordo Temporário de Emergência.

Chegados aqui e feito, de raspão, o enquadramento social, económico e jurídico-laboral do acordo de empresa de emergência, do seu teor e da sua razão de ser, há que enfrentar, finalmente, a interpretação do número 3 cláusula 7.<sup>a</sup> do mesmo.

G - Parecer do procurador-geral adjunto colocado neste supremo tribunal de justiça

27- Atentemos no bem elaborado parecer emitido pelo ilustre magistrado do Ministério Público colocado neste Supremo Tribunal de Justiça e que sustenta o seguinte, acerca do litígio interpretativo que ressalta dos presentes autos recursórios:

«Apreciemos, agora, a segunda questão, atinente à interpretação do número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do AE celebrado entre a Ré recorrente, «Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA», e o autor recorrido, «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC», - Acordo Temporário de Emergência, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

No acórdão recorrido o TRC decidiu julgar o recurso de apelação que os autores interpuseram da sentença de primeira instância procedente e dar ao número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre a recorrente Portugália Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o recorrido Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC, plasmado no AE publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, a seguinte interpretação:

«O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €, sendo que tal redução não incidirá sobre os dias em que o tripulante não for efetivamente remunerado pela empresa».

A recorrente, discordando do entendimento do TRC, pugna pela revogação do acórdão e sustenta que deve ser repristinada a decisão de primeira instância que fixou a seguinte interpretação:

«o procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido na cláusula 7.<sup>a</sup>, número 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o primeiro A. e a R., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

a) Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor;

b) Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE;

c) Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e,

d) Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.».

Em fevereiro de 2021, a recorrente Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o recorrido Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC, celebraram um Acordo Temporário de Emergência (ATE), que revestiu a forma de um AE, com base nos fundamentos constantes desse documento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021 (pp. 878 a 880) e que relevam do gravíssimo impacto que a pandemia de Covid-19 teve na atividade económica e em especial na indústria de aviação comercial.

Esse ATE inclui, entre outras, a cláusula 7.<sup>o</sup>, cujo teor, na parte que aqui agora interessa, é o que de seguida se reproduz:

«Cláusula 7.<sup>a</sup>

**(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)**

1- icam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, constantes do acordo de empresa e de todos os protocolos e regulamentos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021, 2022 e 2023, e de 20 % no ano de 2024, as seguintes prestações retributivas:

a) O vencimento base, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função, incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das ajudas de custo descritas no «regulamento de alimentação e ajudas de custo operacionais» (quadros II e III).

3- O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm



a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €.»

Conforme, de forma clara, se pode retirar da leitura dos três números da cláusula 7.<sup>a</sup> acabados de citar, estabelece-se nos números 1 e 2 uma redução da retribuição total líquida numa determinada percentagem (25 %, inicialmente, e 20 % no último ano de aplicação do acordo) e num determinado período de tempo (nos anos de 2021 a 2024) e no número 3 plasmou-se que esse «corte salarial» apenas se aplica à parte da retribuição que excede o valor de 1330,00 €.

Entende a recorrente que a base de incidência da redução salarial ali prevista é a retribuição bruta convencionada e auferida, de acordo com a respetiva tabela salarial, pelo trabalhador.

Contrariamente a esse entendimento, decidiu-se no acórdão recorrido, em consonância com a posição defendida pelos autores agora recorridos, que a retribuição líquida a ter em conta é a devida após serem efetuados os descontos que sejam aplicáveis por faltas que determinem perda de retribuição, considerando que «a expressão ‘prestações retributivas auferidas’ deve ser entendida como retribuições concreta ou efetivamente auferidas pelo trabalhador.

Sobre a matéria da interpretação de convenção coletiva de trabalho o Supremo Tribunal de Justiça fixou a seguinte jurisprudência, no Acórdão n.º 1/2019, de 19 de março (publicado no *Diário da República*, n.º 55/2019, série I, de 19 de março de 2019):

«I. Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

II. Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a par da apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica.

E afirma-se nesse mesmo acórdão que no «domínio da interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho deve-se atribuir uma importância acrescida ao elemento literal, pois a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação.» como se pode ler no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16 de dezembro de 2020 (Processo n.º 9906/17.7T8LSB.L1.S1).

Ora, a norma do número 3 da cláusula 7.º do ATE cuja interpretação correta se visa alcançar, deve ser lida de forma articulada com os números 1 e 2 que o antecedem, sendo que se pode dizer que esse número 3 se apresenta como uma limitação à regra geral definida nos dois números antecedentes.

Ou seja, definiu-se nesse acordo que são reduzidas «as tabelas salariais e pecuniárias» (número 1) e fixou-se a percentagem dessa redução e os anos em que a mesma deverá ocorrer (número 2).

Por sua vez, nas duas alíneas do número 2 especificam-se quais as prestações retributivas que são objeto da redução prevista no número 1, como enunciado geral, e no número 2, a percentagem da redução em cada ano. Assim, nas duas alíneas densifica-se a previsão dos números 1 e 2, discriminando as prestações abrangidas pelo corte salarial temporário.

Ficou exarado nessas duas alíneas que a redução salarial se aplica ao «vencimento base», à «remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função» e às «demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária».

Ora, o limite estabelecido no número 3 à aplicação da previsão constante nos números 1 e 2 não altera a previsão constante desses dois números. O número 3 tem como finalidade própria, apenas e só, a de limitar a previsão geral plasmada nos números 1 e 2 a um montante mínimo abaixo do qual não há lugar à redução salarial, e que é de 1330,00 €.

Saliente-se que no referido número 3 se alude a prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, e que na alínea b) do número 2 se refere às remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do acordo, pelo que onde se lê «auferidas» não se pode entender que se deve ler «concreta ou efetivamente auferidas» e que a expressão «vigentes na data de entrada em vigor do acordo» só pode ser tida como referindo-se às prestações devidas contratualmente.

Por isso, a aplicação do limite à redução salarial previsto no número 3 tem de ser feita tendo em conta o total líquido dos valores retributivos que seriam devidos sem a redução prevista nessa cláusula 7.<sup>a</sup> e que estão contratualmente acordados entre as partes.

Nada na redação da norma permite que se entre em linha de conta com deduções que devam, eventualmente, ser feitas à retribuição acordada e devida que determinam perda de retribuição, designadamente por força de faltas por motivo de doença, nos termos da alínea a) do número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho (CT).

O número 3 da cláusula 7.º em análise não visa definir a retribuição a considerar para se apurar qual o montante da mesma que está abrangido pela redução salarial, dado que essa definição já foi objeto dos números 1

e 2 e das duas alíneas da cláusula. A ratio desse número 3 é apenas a fixação do valor mínimo da retribuição, como definida nos dois números anteriores da cláusula, a partir do qual se procede à redução.

Afigura-se, assim, que quer a letra do número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do ATE quer a sua razão de ser, sendo o mesmo interpretado articuladamente com os números 1 e 2 da cláusula, não permitem concluir que da mesma resulta que o valor máximo da retribuição ilíquida a considerar para a aplicação da redução salarial é o que se obtém após se fazerem os descontos por faltas.

Acresce que no mesmo momento temporal (em fevereiro de 2021) em que foi celebrado este Acordo Temporário de Emergência onde se encontra inserida a cláusula em análise foram celebrados outros acordos do mesmo tipo no setor da aviação civil em Portugal, estando todos publicados no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Com efeito, a recorrente celebrou com outra estrutura sindical um ATE e a TAP, SA celebrou com cada uma das mesmas duas estruturas sindicais, igualmente, um ATE. Tenha-se, também, presente que a recorrente PGA, SA integra o grupo empresarial da TAP dado que a mesma é participada a 100% pela TAP, SGPS.

Assim, foram celebrados os seguintes acordos:

- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, pp. 878 a 880);

- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, A e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo Temporário de Emergência (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, pp. 880 a 883);

- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo Temporário de Emergência (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, pp. 883 a 885);

- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo Temporário de Emergência (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021, pp. 885 a 889).

Em todos esses quatro acordos consta uma cláusula de redução salarial.

Vejamos qual o teor das mesmas na parte que aqui releva.

No ATE entre a recorrente PGA, SA e o recorrido SNPVAC:

«Cláusula 7.<sup>a</sup>

**(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)**

1- Ficam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, constantes do acordo de empresa e de todos os protocolos e regulamentos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021, 2022 e 2023, e de 20 % no ano de 2024, as seguintes prestações retributivas:

- a) O vencimento base, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função, incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

- b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das ajudas de custo descritas no «regulamento de alimentação e ajudas de custo operacionais» (quadros II e III).

3- O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €.»

No ATE entre a recorrente PGA, SA e o SPAC:

«Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Redução remuneratória)**

1- Ficam suspensas as tabelas salariais e remuneratórias em vigor à data de entrada em vigor deste acordo, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 %:

- a) O vencimento base,

- a.1) Consequentemente, ficam igualmente congeladas e reduzidas em 25 % todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, já vencidas ou vincendas, indexadas às

remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, já auferidas ou vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo;

c) Todas as demais prestações retributivas ou pecuniárias, não abrangidas pelo disposto nas alíneas anteriores.

3- O total mensal ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só tem a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 € (mil trezentos e trinta euros).»

No ATE entre a TAP e o SNPVAC:

«Cláusula 6.<sup>a</sup>

**(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)**

1- Ficam reduzidas, em cada ano, nas percentagens e limites indicados na tabela infra, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2021, 2022, 2023, 2024.

Redução retributiva 25 %, 25 %, 25 %, 20 %.

Limite sem redução (euros/mês) 1200,00 €, 1330,00 €, 1330,00 €, 1330,00 €.

(..)

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com as reduções percentuais indicadas na tabela prevista no número 1 as seguintes prestações:

a) O vencimento fixo, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função, incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das ajudas de custo operacional.»

No ATE entre a TAP e o SPAC:

«Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Redução remuneratória)**

1- Os valores das tabelas salariais do anexo I ao acordo de empresa atualizadas a dezembro de 2020 são reduzidos nas seguintes percentagens:

a) Ano de 2021 - 50 %;

b) Ano de 2022 - 45 %;

c) Ano de 2023 - 40 %;

d) Ano de 2024 - 35 %.

2- Ficam igualmente congeladas e reduzidas nas percentagens indicadas no número anterior todas as prestações retributivas indexadas às remunerações referidas no número um, com exceção dos per diem que são reduzidos na percentagem fixa de 25 %. As ajudas de custo não sofrem redução.

3- A redução percentual referida no número um contempla um fator geral, que corresponde a uma redução transversal a todos os trabalhadores da TAP no montante de 25 %, e um adicional de 25 % em 2021, 20 % em 2022, 15 % em 2023 e 10 % em 2024 que visa a manutenção de postos de trabalhos.

4- Na aplicação do fator geral previsto no número anterior, a redução percentual apenas se aplica na parte que excede o valor de 1330,00 €.»

Comparando todas estas cláusulas, consta-se, por um lado, que no ATE entre a recorrente e o e o SPAC, a cláusula 8.º que regula a redução salarial tem uma redação muito semelhante à da cláusula 7.<sup>a</sup> do ATE com o recorrido SNPVAC.

Mas, por outro lado, os ATE's celebrados pela TAP, cujo grupo a recorrente integra, como se disse, apresentam significativas diferenças na forma e no texto das respetivas cláusulas que tratam da redução salarial, sendo, porventura, mais claras no enunciado da sua previsão.

Assim, no ATE entre a TAP e o aqui recorrido SNPVAC optou-se, na cláusula 6.<sup>a</sup>, por logo no número 1 prever a redução salarial e, simultaneamente, o «limite sem redução» no quadro que integra o número 1 da cláusula.

Deixou, assim, de ter este ATE um número 3 equivalente ao que está em apreciação nestes autos, pelo que se pode verificar que nessa cláusula não surge a palavra «auferidas».

E o mesmo se verifica no número 4 da cláusula 8.<sup>a</sup> do ATE entre a TAP e o SPAC, dado que aí se exarou que «a redução percentual apenas se aplica na parte que excede o valor de 1330,00 €.»

Ora, destas cláusulas de redução salarial resulta com clareza que o «limite sem redução» é o correspondente ao valor das prestações pecuniárias devidas sem qualquer desconto por faltas.

Estando em causa Acordos Temporários de Emergência celebrados por duas empresas do mesmo setor de atividade e que integram o mesmo grupo económico e com as mesmas duas estruturas sindicais numa e noutra dessas empresas seria dificilmente compreensível que a mesma medida de redução salarial temporária no contexto da crise empresarial resultantes da pandemia de Covid-19 tivesse previsões diferentes quanto ao facto de a retribuição a considerar para a aplicação do limite à redução retributiva ser ou não sujeito a descontos em caso de faltas ao trabalho que determinem perda de retribuição.

Pelo que, o elemento sistemático da interpretação, no tocante à consideração de disposições regulatórias que disciplinam sobre «problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos)», na expressão de Baptista Machado, *in* Introdução do Direito e ao Discurso Legitimador, Coimbra, Almedina, 1991, p. 183, leva, também, a concluir que o valor máximo da retribuição ilíquida a considerar para a aplicação da redução salarial não deve ser apurado após serem feitos eventuais descontos por faltas.

O Ministério Público emite, assim, parecer no sentido de o recurso dever ser julgado improcedente quanto à primeira questão e procedente quanto à segunda, devendo, assim, ser considerado que o acórdão recorrido não padece da nulidade invocada e ser revogado o acórdão na parte relativa à interpretação da cláusula do Acordo Temporário de Emergência.

Mais se considera que deverá ser fixada a seguinte interpretação da referida cláusula:

«O número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do acordo de empresa celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa Da Transportes Aéreos, SA» e o autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC» - Acordo Temporário de Emergência, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2021 deve ser interpretado no sentido de que o valor total ilíquido das prestações pecuniárias prevista nos números 1 e 2 da cláusula 7.<sup>a</sup> ao qual se aplica o limite da redução previsto no número 3 da mesma cláusula é o devido sem qualquer desconto que seja aplicável por faltas que determinem perda de retribuição».

#### H - Interpretação jurídica do número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup>

28- Os números 1 e 2 de tal cláusula 7.<sup>a</sup> do mencionado acordo de empresa possuem a seguinte redação:

1- Ficam reduzidas, em cada ano, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, constantes do acordo de empresa e de todos os protocolos e regulamentos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, incluindo as constantes de normativo específico de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021, 2022 e 2023, e de 20 % no ano de 2024, as seguintes prestações retributivas:

a) O vencimento base, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função, incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das ajudas de custo descritas no «regulamento de alimentação e ajudas de custo operacionais» (quadros II e III).

Se atentarmos devidamente nas alegações das partes, assim como nas decisões judiciais e respetivas fundamentação jurídicas, constatamos que o que se visa, essencialmente, em termos interpretativos, é saber como se quantifica ou determina o valor ilíquido limite de 1330,00 €, que é fixado pelo mencionado número 3 nos moldes seguintes: «3 - O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €.»

Tal montante bruto mínimo de 1330,00 € - que, como sabemos, corresponde a duas Remunerações Mínimas Mensais Garantidas [RMMG<sup>[3]</sup>] legalmente previstas para o ano de 2021, que era no valor ilíquido de 665,00 € <sup>[4]</sup> - , que se deve manter intocado pelas reduções antes previstas, deve ser encontrado em função da remuneração global ilíquida normal, conforme enunciada nos números 1 e 2 na parte aplicável e apenas em função das reduções de 25 % [anos de 2021, 2022 e 2023] e de 20 % [ano de 2024] ou deve atender ainda à contabilização dos dias úteis de trabalho em que os trabalhadores não foram remunerados por terem faltado ao serviço justificada ou injustificadamente, com perda de retribuição?

29- Tentando reproduzir, através de um exemplo prático, a diferença de posições quanto à leitura jurídica dos referidos três primeiros números da presente cláusula, suponhamos que um tripulante de cabine auferir, em termos globais ilíquidos, a remuneração mensal de 3000,00 € e que, num dado mês, faltou injustificadamente 10 dias, que corresponde, para efeitos deste nosso caso, a uma perda de vencimento mensal de 1000,00 €, o

que implica que tal trabalhador só tenha recebido efetivamente uma retribuição global [chamemos-lhe assim] de 2000,00 €.

Se aplicarmos a tese interpretativa dos autores e que foi subscrita pelo aresto do Tribunal da Relação de Coimbra, o montante que deverá ser considerado para efeitos de aplicação das referidas regras convencionais de emergência será apenas o efetivamente recebido pelo trabalhador, ou seja, o aludido montante de 2000,00 € brutos, sobre o qual, depois de deduzido o valor correspondente a dois SMN em cada um desses quatro anos, incidirá então a redução de 25 % ou de 20 % consoante o ano concreto em presença, o que nos leva a importâncias ilíquidas de 502,50 € e de 1832,500 € [2000,00 € - 1330,00 € = 670,00 € x 0,75 € = 502,50 € + 1330,00 €], para o ano de 2021, 442,50 € e 1852,50 € [2000,00 € - 1410,00 € = 590,00 € x 0,75 € = 422,50 € + 1410,00 €], para o ano de 2022, 360,00 € e 1880,00 € [2000,00 € - 1520,00 € = 480,00 € x 0,75 € = 360,00 € + 1520,00 €], para o ano de 2023 e de 270,00 € e 1928,00 € [2000,00 € - 1640,00 € = 360,00 € x 0,80 € = 288,00 € + 1640,00 €], para o ano de 2024.

Se considerarmos, ao invés, a fórmula de cálculo sustentada pelo tribunal da 1.ª instância e pela Ré, o cenário que resultaria do exemplo académico que aqui estamos a apresentar seria substancialmente diferente, como evidenciam as seguintes contas relativas a cada um dos anos considerados:

2021: 3000,00 € - 1330,00 € = 1670,00 € x 0,75 € = 1252,50 € - 1000,00 € = 252,50 € + 1330,00 € = 1582,50 €;

2022: 3000,00 € - 1410,00 € = 1590,00 € x 0,75 € = 1192,50 € - 1000,00 € = 192,50 € + 1410,00 € = 1602,50 €;

2023: 3000,00 € - 1520,00 € = 1480,00 € x 0,75 € = 1110,00 € - 1000,00 € = 110,00 € + 1.520,00 € = 1630,00 €;

2024: 3000,00 € - 1640,00 € = 1360,00 € x 0,80 € = 1088,00 € - 1000,00 € = 88,00 € + 1.640,00 € = 1728,00 €.

A diferença, em termos de montantes finais, resultante da diferente abordagem interpretativa dos três primeiros números da cláusula 7.ª do acordo de empresa de emergência dos autos é assinalável, conforme deriva do seguinte quadro comparativo:

| Ano  | Acórdão TRC | Sentença 1.ª Instância |
|------|-------------|------------------------|
| 2021 | 1 832,50 €  | 1 582,50 €             |
| 2022 | 1 852,50 €  | 1 602,50 €             |
| 2023 | 1 880,00 €  | 1 630,00 €             |
| 2024 | 1 928,00 €  | 1 728,00 €             |

Compreende-se, assim, a tese defendida por cada uma das partes quanto à interpretação a dar, muito especificamente, ao número 3 da cláusula 7.ª do acordo de empresa dos autos, radicando-se a argumentação do Sindicato Autor, desde logo, no que teria já antes acontecido de similar no período da Troika, assim como na leitura da expressão «auferidas» que consta da letra da referida regra convencional, para além, naturalmente, de considerações de natureza social e de justiça relativa que quanto a ela podem igualmente ser suscitadas.

30. No que concerne à primeira linha de argumentação acima sintetizada, diremos, por um lado, que a situação económica, política e social vivida durante o período de assistência financeira da Troika em Portugal, que decorreu oficialmente entre maio de 2011 e maio de 2014, ou seja, com uma duração exata de três anos, sob a vigência do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro aplicado pelo governo de então, possuía características próprias e muito diferentes das que se viveram na época da pandemia do Covid-19 e que acarretou inúmeras restrições, quer a nível social, familiar e pessoal, como também no plano laboral e económico, para a generalidade da população e empresas portuguesas ao longo de cerca de 3 anos.

O período de emergência sanitária global da pandemia de Covid-19 decorreu oficialmente entre março de 2020 e maio de 2023, com o referido impacto legislativo e social mais severo concentrado entre 2020 e 2022.

Tal quadro muito distinto a todos os níveis [designadamente, em termos internacionais], não é de fácil comparação e equiparação para efeitos da descoberta de pontos essenciais e básicos de identidade que pudessem auxiliar à controvertida interpretação aqui em análise.

Ainda que assim não fosse, os factos dados como assentes pelo Tribunal da Relação de Coimbra - independentemente da sua correção jurídico-processual - ou não possuem interesse para o que aqui se discute ou referem-se a um período temporal muito restrito - janeiro a maio de 2014 - e no que toca apenas à trabalhadora, também Autora nestes autos [AA].

31- No que se refere à interpretação da expressão «auferidas» que consta do número 3 da cláusula 7.ª do AE de emergência dos autos, interessa dizer que os sentidos possíveis da mesma podem ser, na perspetiva que



para aqui releva, contraditórios, senão mesmo opostos, pois, em abstrato, é suscetível de referir-se a rendimentos acordados para o futuro ou normalmente auferidos, sem que tal implique o seu efetivo ou até exato e certo recebimento, como admite a tradução de um cenário de concreto e já concretizado pagamento de um dado montante, com a sua inerente perceção pelo credor.

Ora, a ser assim, se lermos atenta e conjugadamente com os dois números anteriores, o texto do número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> do AE de emergência - «3 - O total ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas no número precedente, só têm a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1330,00 €.» [sublinhado a negrito da nossa responsabilidade] -, não podemos sustentar, com segurança, certeza e objetividade, que as partes contraentes deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de emergência pretendam, inequivocamente e sem grande margem para dúvidas, considerar apenas, para efeitos do funcionamento do regime jurídico de tal número 3, as importâncias remuneratórias mensais que foram, na prática e realmente, liquidadas pela entidade empregadora aos seus trabalhadores.

A interpretação deste número 3 não pode ser igualmente descontextualizada dos dois primeiros números da cláusula 7.<sup>a</sup>, que, na utilização de expressões como «tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020, constantes do acordo de empresa e de todos os protocolos e regulamentos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup>», ou «ficam congeladas e com redução de 25 % [...] O vencimento base, bem como a remuneração estabelecida em regimes remuneratórios de cada função, incluindo todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea» ou «b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo».

Ora, toda essa terminologia utilizada nos números 1 e 2 da mesma cláusula possui uma natureza comum, generalista, abstrata, referenciada a quadros, estatutos ou categorias remuneratórias previstas, a montante, por referência a quantias ilíquidas e para o conjunto ou o universo dos trabalhadores da empresa Portugal - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, que caibam dentro das referidas condições e requisitos e não para os assalariados abarcados pela mesma que, a jusante, já receberam as prestações laborais que, em cada um dos meses e anos que foram abrangidos pelo Acordo Temporário de Emergência dos autos, tiveram direito, em função das condições de trabalho e das vicissitudes que foram vivenciadas por cada um deles.

32- Se bem que a sentença do Juízo de Trabalho das Caldas da Rainha afirme que «Na interpretação que nos ocupa, desconhecem-se os trabalhos preparatórios, as negociações estabelecidas entre as partes outorgantes que conduziram àquela redação da cláusula 7.<sup>a</sup> e, em especial, ao seu número 3, pelo que o tribunal, na interpretação da norma e como elementos auxiliares apenas pode lançar mão do elemento sistemático, e, naturalmente, do elemento literal do preceito em análise.», entendemos, como o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, que ressaltam dos autos outros elementos que auxiliam a tal leitura jurídica da Cláusula em questão, como será o caso do contexto sanitário, social, económico e laboral que esteve na base da múltipla e complexa legislação de cariz excecional que foi sendo publicada durante a pandemia do COVID19.

Ora, ao contrário do que o tribunal da 2.<sup>a</sup> instância sustentou na sua decisão, não se nos afigura que seja a interpretação defendida pelo mesmo que melhor corresponde a tal prolongado, conturbado, incerto e multifacetado contexto, às suas consequências em todos os planos da nossa sociedade e aos fins e objetivos prosseguidos pela legislação e regulamentação coletiva extraordinárias que surgiram nesses cerca de 3 anos de crise global de Portugal e de muitos outros dos países do mundo.

Recorde-se o impacto profundo e persistente ao nível da saúde de uma grande parte da comunidade nacional, com um alto nível de contágio e um número impressionante de doentes e mortes, que, até ao surgimento das primeiras vacinas, só o isolamento ou a escassez de contactos pessoais, sociais e profissionais - como o teletrabalho, que conheceu um crescimento enorme a nível laboral - poderiam evitar, originando, nessa medida, a concomitante paragem ou redução acentuada de muitas atividades económicas - sendo a das viagens aéreas uma das mais afetadas -, com a inerente e frequente aplicação do *lay-off* simplificado, que foi criado pelo governo através do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

Tal cenário, que se estendeu igualmente a muitas das funções essenciais do Estado e dos serviços ou entidades que as desenvolviam, como as da justiça ou educação [enquanto que, no reverso da moeda, se assistia ao assoberbamento, esgotamento e exaustão dos recursos materiais e humanos do Serviço Nacional de Saúde], significou para muitas empresas, administração pública e pessoas em geral uma mudança radical e muito preocupante de paradigma, que obrigou a sucessivos cenários de emergência e à implementação de medidas drásticas, impopulares e inéditas para o nosso viver coletivo.

Tudo isto para dizer que a grave crise gerada em território português pela COVID-9 afetou, quer o tecido empresarial, quer a população trabalhadora em geral, destinando-se, nessa medida, todos os procedimentos proibitivos, suspensivos, restritivos e modificativos que foram introduzidos sucessivamente no seio do funcio-

namento, organização e atividade dos empregadores, como nas distintas facetas da vida dos seus assalariados, a garantir, até onde fosse possível, a sobrevivência dos primeiros e os contratos de trabalho dos segundos, numa repartição ponderada e equitativa de sacrifícios entre ambos que não pode aqui ser ignorada nem perspetivada essencialmente em desfavor das entidades patronais e em benefício dos seus trabalhadores, como parece derivar da posição assumida no aresto recorrido.

33- Dir-se-á, desde logo, que a designação do ATE fala por si mesmo, pois informa-nos que a sua elaboração e teor extraordinário, que possui uma vigência temporária, tem na sua origem um cenário de emergência e radica-se num compromisso consensual entre empregadora e sindicatos.

Considere-se, por outro lado, que, conforme afirmam as diversas deliberações do conselho de administrações da aqui ré, «a Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2021, aprovada em 22 de dezembro de 2020 e publicada no *Diário da República*, 1.ª série, de 14 de janeiro de 2021, declarou a PGA, SA, em situação económica difícil, ao abrigo e para os efeitos do Decreto-Lei n.º 353-H/1977, de 29 de agosto», o que nos remete, desde logo, para o regime jurídico constante não apenas do diploma aí mencionado a final [que permite que sejam declaradas em situação económica difícil empresas públicas ou privadas cuja exploração se apresente fortemente deficitária], como ainda para o disposto no número 3 do artigo 298.º do Código do Trabalho de 2009 [que possui a epígrafe «Redução ou suspensão em situação de crise empresarial»] e que se achando integrado no quadro amplo da redução da atividade e da suspensão do contrato de trabalho regulada no CT/2009, estatui o seguinte: «3- O regime de redução ou suspensão aplica-se aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.» [cf. ainda o disposto no artigo 336.º do mesmo diploma legal<sup>[5]</sup>].

Importa, aliás, neste labor interpretativo conjugado dos números 1, 2 e 3 da cláusula 7.ª, realçar o confronto entre tais regras convencionais e aquelas outras, similares ou muito próximas, que constam de outros instrumentos de regulamentação coletiva da mesma natureza [Acordos Temporários de Emergência] e que saíram no mesmo *Boletim de Trabalho e Emprego* do ACE dos autos.

Não é despendendo assinalar, nesta matéria, que são empresas de transporte aéreo que figuram nessas outras convenções coletivas ou que estão no centro e génese das Deliberações igualmente emitidas - mais precisamente, a aqui ré Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA. ou a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA [igualmente declarada em situação económica difícil] - e que, naturalmente e sem olvidar as necessárias adaptações reclamadas pela natureza, dimensão e tipo de atividade pelas mesmas desenvolvida, procuram enfrentar através daquelas, unilateralmente ou com o consenso dos competentes sindicatos, as mesmas dificuldades de todo o género resultantes da pandemia em causa.

34. São, nessa medida, muito oportunas, judiciosas e perfeitamente legítimas, a comparação, o confronto e a análise que são feitos pelo ilustre Procurador-Geral Adjunto colocado neste Supremo Tribunal de Justiça entre esses diversos regimes convencionais e decisões empresariais, no Parecer que se deixou antes transcrito, em sede de fundamentação deste aresto e para onde se remete, por ser inútil voltar a transcrevê-lo aqui.

Não será igualmente despendendo aludir ao teor das diversas deliberações dos conselhos de administração dessas duas empresas, através das quais se procura estender o regime dos diversos acordos temporários de emergência ao universo de todos os seus trabalhadores [v.g., Daqueles que não se acham filiados em qualquer associação sindical ou que por outra qualquer razão não se mostram abrangidos pelos acordos de empresa de base e, nessa medida, por estes ACE]<sup>[6]</sup>.

35- Ainda aqui se dirá que, não se encontrando uma base mínima na letra e no espírito do Acordo Temporário de Emergência [ATE] para partir de uma remuneração global mensal que não seja a habitual, normal ou regular, para um período e horário normal de trabalho mensais cumpridos, em regra, na íntegra, não se compreende igualmente de onde, no regime normativo comum, se pode retirar essa regra ou princípio da desconsideração ou neutralização das ausências de serviço que sejam imputáveis aos trabalhadores e que determinem a perda da correspondente retribuição, no que respeita à aplicação dos números 1 a 3 da cláusula 7.ª do ATE em apreciação neste aresto [cf., a este título, o disposto nos artigos 255.º a 257.º do CT/2009].

36- Para finalizar, muito se embora compreenda a menção pelo Juízo do Trabalho de Caldas da Rainha dos artigos 276.º, número 3, do Código do Trabalho de 2009, já nos parece excessiva, por exceder o objeto da ação, em sede interpretativa, a referência ao número 2 do artigo 279.º do mesmo diploma legal, que regula o regime das compensações e descontos proibidos e permitidos, dado se nos afigurar que apenas estão em causa nesta ação as ausências ao trabalho que sejam imputáveis aos trabalhadores e que gerem legalmente a perda de retribuição, o que nos remete apenas para a alínea a) desse número 2 do artigo 279.º do CT/2009 e já não para as demais alíneas que nada têm a ver com a situação particular ou específica exposta [faltas ao serviço, conforme previstas, em termos gerais, nos artigos 255.º a 257.º do mesmo diploma legal].

## I - Conclusão

37- Logo, pelos fundamentos deixados expostos, julgamos procedente o presente recurso de revista, com a inerente revogação do recorrido acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra e a repristinação da sentença da 1.ª instância, no que concerne à interpretação do regime do número 3 da cláusula 7.ª do Acordo Temporário de Emergência [ATE] celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA» e o Autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Tal repristinação não é total, em sede de disposições legais constantes do Código do Trabalho de 2009, pelos motivos deixados expostos na parte final do ponto anterior.

## IV - Decisão

38- Atento o exposto, acordam os Juízes que compõem o Pleno da Secção Social em julgar procedente o recurso de revista interposto pela ré Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e, nessa medida, revogar o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra e, através da repristinação da sentença do tribunal da 1.ª instância, fixar a seguinte interpretação do número 3 da cláusula 7.ª do Acordo Temporário de Emergência [ATE] celebrado entre a ré «Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA» e o autor «Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021:

«O procedimento de liquidação da retribuição do trabalhador, e de acordo com o estabelecido, conjuntamente, quer na cláusula 7.ª, números 1 e 3, do Acordo Temporário de Emergência (ATE) celebrado entre o autor Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC e a ré Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, no dia 27 de fevereiro de 2021 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, quer nos artigos 276.º, número 3 e 279.º, número 2, alínea a) do CT, implicará observar, de forma sucessiva, a seguinte ordem de operações aritméticas e contabilísticas:

- a. Lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada do trabalhador conforme tabela salarial em vigor;
- b. Lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE;
- c. Lançamento a débito dos descontos que resultem de ausências ao trabalho com perda de retribuição; e,
- d. Lançamento a débito dos demais descontos legais, ou seja, designadamente, a retenção de imposto de rendimento e TSU.»

Custas a cargo dos autores, quer no que toca à ação, como no que respeita ao presente recurso de revista, nos termos do número 1 do artigo 527.º do CPC/2013.

Notifique e registre.

Após o trânsito em julgado do presente acórdão, publique-se o mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego* e no *Diário da República*.

<sup>(1)</sup> <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c6aeec6e660d904980258ad9003e5976?OpenDocument>

<sup>(2)</sup> No mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego* em que se foi publicado este «Acordo Temporário de Emergência entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Acordo Temporário de Emergência», por referência à ré Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, deparamo-nos ainda com as seguintes deliberações e instrumentos de regulamentação coletiva:

- Deliberação do conselho de administração da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA, SA), de 22 de fevereiro de 2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os trabalhadores que integram o grupo do pessoal de terra sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa da PGA, SA, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro;

- Deliberação do conselho de administração da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA, SA), de 22 de fevereiro de 2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os pilotos sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa da PGA, SA, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro;

- Deliberação do conselho de administração da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA, SA), de 22 de fevereiro de 2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os tripulantes de cabine sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa da PGA, SA, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro;

- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo Temporário de Emergência.

<sup>(3)</sup> Cf. os artigos 59.º, números 1 e 2, alíneas a) da Constituição da República Portuguesa e 273.º a 275.º do CT/2009, quando a tal importante instituto jurídico-social.

<sup>(4)</sup> Considere-se ainda para este efeito, o seguinte Ponto de Facto, porventura desnecessário em termos estritamente jurídicos, mas com natureza e relevância igualmente factual, por resultar do acordo das partes e traduzir o sentido e alcance das normas convencionais aqui em apreço:

- «12. O valor limite de 1330,00 € (correspondente a 2 x 665,00 €, valor da retribuição mínima mensal garantida em 2021) referido no número 3 da cláusula 7.ª, passou a ser, por força da atualização da retribuição mínima mensal garantida:

- De 1410,00 € em 2022 (2 x 705,00 €);



- De 1520,00 € em 2023 (2 x 760,00 €).»
- A Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em Portugal para 2024 foi fixada em 820 euros mensais, conforme o Decreto-Lei n.º 107/2023, em vigor desde 1 de janeiro de 2024.
- Logo, o dobro do Salário Mínimo Nacional [SMN] nesse último ano de vigência do AE de emergência era de 1640,00 €.
- A RMMG para os anos de 2021 a 2023 mostram-se previstas, respetivamente, nos seguintes diplomas legais: Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 109/2021, de 7 de dezembro e Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

<sup>(5)</sup> Que estatui o seguinte:

Artigo 336.º

#### **Fundo de garantia salarial**

- O pagamento de créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação específica.

<sup>(6)</sup> Verifica-se, com efeito, que foram igualmente publicadas no mesmo Boletim de Trabalho e Emprego as seguintes deliberações emanadas da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

- Deliberação do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP, SA), de 22 de fevereiro de 2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os trabalhadores que integram o grupo do pessoal de terra sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa da TAP, SA, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro;

- Deliberação do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP, SA), de 22 de fevereiro de 2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os pilotos sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa da TAP, SA, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro;

- Deliberação do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP, SA), e 22 de fevereiro de 2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os tripulantes de cabine sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa da TAP, SA, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro.

Lisboa, 24 de junho de 2026.

*José Eduardo Sapateiro*, juiz-conselheiro relator.

*Antero Dinis Ramos Veiga*, juiz-conselheiro adjunto.

*Leopoldo Mansinho Soares*, juiz-conselheiro adjunto.

*Júlio Manuel Vieira Gomes*, juiz-conselheiro adjunto.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro, eleitos em 11 de abril de 2025 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

A vogal - AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.<sup>da</sup>, representada por Lúcio Daniel Costa Nogueira, passa a ser representada por Júlio César Domingues Souza.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **ALMINA - Minas do Alentejo, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de junho de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Maria da Graça Góis Belchior Costa de Almeida.

Francisco Manuel Fernandes Pereira.

Bruno dos Santos Duarte.

Filipa Alexandra Diamantino da Luz.

Carla Sofia Bouçanova da Silva.

Suplentes:

Dora Isabel Gomes Ferreira.

Nuno Barreiros Mata.

Nelson José Alberto.

Janete Marina Mourão Ferreira.

Registado em 17 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 69 do livro n.º 2.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Convocatória**

Nos termos do disposto na alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de julho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 24 de setembro de 2026 realizar-se-á na empresa CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Gestamp Cerveira, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Cerveira, L.<sup>da</sup>, realizada em 26 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Roberto Carlos Rodriguez da Silva.  
Mónica Alexandra Morais Bouços.  
Cidália Alzira Ribeiro Mendes.  
André Filipe Afonso Martins.

Suplentes:

Maria Clarisse Loureiro Silveira.  
Ana Cátia Rodrigues dos Santos.  
José Manuel Pereira Lira.  
Jackson Baleeiro Gualberto.

Registado em 16 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 174, do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA, realizada em 11 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2026.

Efetivo:

Pedro Miguel dos Santos Lourenço.

Suplente:

André Filipe do Carmo Fontes.

Registado em 16 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 174, do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Engie Hidroelétricas do Douro, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Engie Hidroelétricas do Douro, L.<sup>da</sup>, realizada em 27 de maio de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Nelson Pacheco.

Pedro Oliveira.

Suplentes:

Hugo Alves.

Filipe Correia.

Registado em 16 julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, a fl.174 do livro n.º 1.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metropolitano de Lisboa, EPE, realizada em 26 de maio de 2026.

**Efetivos:**

Ana Patrícia Martins da Silva de Jesus.  
José Filipe Campos Gonçalves.  
João Paulo Gomes Henriques.  
Cláudia Filomena Casimiro Perez Figueiredo.  
Fábio Filipe Morais Descalço.  
Alexandre Manuel Correia Silva.

**Suplentes:**

José Luis Calapez Fonseca.  
José Manuel Nogueira.  
Tânia Marisa da Silva Lopes.  
Paula Alexandra Batista dos Santos Nunes.  
José Manuel Neto Cordeiro.  
Rita Maria Fernandes Nunes Santos.

Registado em 17 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 174 do Livro n.º 1.



## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **RELPROD, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RELPROD, Unipessoal L.<sup>da</sup>, realizada em 24 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2026.

Efetivos:

Liliana Gomes Oliveira.

Maria Manuela da Silva Correia de Sá.

Vanessa Filipa Henriques Sousa.

Suplentes:

Sandra Cristina do Espírito Santos Coelho.

Daniela Sofia da Silva Moreira.

Maria Alice Rodrigues Oliveira Ferreira.

Registado em 17 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 174, do livro n.º 1.