



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global .....	1143
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras .....	1164
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras .....	1166
- Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras .....	1168
- Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1171
- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1194
- Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras .....	1220

- Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial .....	1221
--	------

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 249/19.2T8CVL.C1-A. S1 - Recurso de Uniformização de Jurisprudência - 4.ª Secção Social - «É aplicável à impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa proferida em sede de procedimento de contra-ordenação laboral, prevista no artigo 33.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o disposto nos artigos 107.º, n.º 5, 107.º-A do Código de Processo Penal e 139.º, n.º 5 do Código de Processo Civil, por remissão dos artigos 6.º, n.º 1 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e 104.º, n.º 1 do Código de Processo Penal.» .....	1225
--	------

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal - Alteração .....	1236
---	------

**II – Direção:**

- Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos - STSJ - Eleição .....	1236
- FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Retificação .....	1236

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Nacional das Farmácias - ANF - Alteração .....	1237
---	------

**II – Direção:**

- Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros - Eleição .....	1253
- Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição .....	1253

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	1254
- Silsa - Confeccções, SA - Convocatória .....	1254

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução auto-

móvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

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

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem

prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

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

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

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

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Forma e tempo de revisão)

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

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

2- Instrutor de condução automóvel:

3- As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

4- Trabalhadores administrativos:

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

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

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Categorias profissionais)**

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

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

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Regulamentação de densidades)**

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Formação profissional - Princípios gerais)**

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

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

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

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

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

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

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profes-

sional a outros trabalhadores da empresa.

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Regime de promoções)**

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Certificado de trabalho)**

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

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



### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação so-

bre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

p) Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;

q) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;

r) Adotar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência leal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar acções de formação profissional que o em-



pregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;
- j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;
- n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

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

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

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Noções de local de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

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

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecede-

dência mínima de três dias.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes;
  - 1 de janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Domingo de Páscoa;
  - 25 de abril;
  - 1 de maio;
  - Corpo de Deus (festa móvel);
  - 10 de junho;
  - 15 de agosto;
  - 5 de outubro;
  - 1 de novembro;
  - 1 de dezembro;
  - 8 de dezembro;
  - 25 de dezembro.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:
  - O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;
  - A Terça-Feira de Carnaval.
- 4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.
- 5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

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

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou natu-

rais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Interrupção de férias)**

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

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

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Impedimentos prolongados)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO VII

**Faltas**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Faltas)**

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

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

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

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

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

$$RD = RM : 30$$

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Faltas justificadas)**

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
<i>b)</i> Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos, enteados, adotados, genros e noras) - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta (mulher, marido, pais, sogros e adotantes) ou, ainda, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmão e cunhado) - Até 2 dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
<i>c)</i> Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>d)</i> Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
<i>e)</i> Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: – A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; – A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias por ano; – A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 15 dias por ano; – Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - Acréscimo até 15 dias por ano.	– Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência. – Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).
<i>f)</i> Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	– Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. – Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
<i>g)</i> Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - Até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
<i>h)</i> Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
<i>i)</i> Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.



j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização.
k) Outras faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

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

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

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

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

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 25,30 € por cada três

anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho noturno)**

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

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

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)**

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

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

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

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

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm

direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

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

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

**CAPÍTULO IX**

**Refeições e deslocações**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,60 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

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

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Alojamento e subsídio de deslocação)**

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

- a) A transporte, não só na ida como na volta para onde



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

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

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

## CAPÍTULO X

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

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

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.</li> </ul>	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Duração entre 14 e 30 dias.</li> </ul>	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.
Modalidades de licença parental inicial: <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;</li> <li>– Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança;</li> <li>– Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive;</li> </ul> <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (&lt; 10 trabalhadores), de pende de acordo com o empregador.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um;</li> <li>– Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;</li> </ul> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma;</li> <li>– Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</li> </ul> <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p>

	<p>c) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p>
<p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto;</li> <li>- Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto.</li> </ul>	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>
<p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença;</li> <li>- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai;</li> <li>- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - O pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito);</li> <li>- Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</li> </ul>
<p>4 - Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este;</li> <li>- Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;</li> <li>- Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>

<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas);</li> </ul> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível;</li> <li>– Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um;</li> <li>– Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul> <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe;</li> <li>– Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</li> <li>– Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses.</li> </ul> <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais;</li> <li>– Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;</li> <li>– Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>– Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>– Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</li> </ul>

<p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico.</li> </ul> <p>O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</li> </ul>	<p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>– Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>– Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– Que não está esgotado o período máximo de duração da licença;</li> <li>– Atestado médico confirmativo da assistência.</li> </ul>
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - Até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar;</li> <li>– A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias;</li> <li>– Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro.</li> </ul> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</li> <li>– Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;</li> <li>– Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul>
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</li> </ul> <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta;</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psicologicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</li> </ul> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Carácter inadiável da assistência;</li> <li>– Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</li> </ul>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias;</li> <li>– A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;</li> <li>– O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.</li> </ul>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>

<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;</li> <li>– Acresce 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;</li> <li>– Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Em caso de amamentação: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;</li> <li>– Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação;</li> </ul> </li> <li>b) Em caso aleitação: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;</li> <li>– Comprovativo da decisão conjunta;</li> <li>– Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;</li> <li>– Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.</li> </ul>	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores menores)**

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

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

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

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

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

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

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

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

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

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

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído,

não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

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

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

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



## CAPÍTULO XIII

### Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será ime-

diatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Composição e funções)

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

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



suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

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

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

a) Interpretação do presente CCTV;

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

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

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

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

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

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

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Observatório de preços)

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias)

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

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo(a)* - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim

como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa* - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções 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 de pagamento. Pode preparar os fundos desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

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

*Chefe de secção* - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contabilista* - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de conta-

bilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

*Contínuo(a)* - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

*Estagiário(a) administrativo(a)* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

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

*Secretário(a) de direcção/técnico(a) de secretariado* - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o

curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

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

*Técnico(a) de contabilidade* - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

## ANEXO II

### Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 402,00 €
2	Chefe de escritório	1 047,50 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	957,00 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	872,50 €
5	Instrutor/a (1)	820,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	801,50 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	775,50 €
8	Assistente administrativo/a I	705,00 €
9	Contínuo (mais de três anos) (2)	705,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	705,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	705,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	705,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de diretor de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro.

## ANEXO III

### Condições especiais e carreira profissional

#### I - Admissão

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

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

#### II - Carreira profissional

##### Princípios gerais

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

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

#### III - Disposições especiais

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

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

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

Lisboa, 16 de março de 2022.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

*Fernando Pereira dos Santos*, presidente da direção.  
*António Francisco Pinto Reis*, vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Paulo Jorge Machado Ferreira*, mandatário.  
*Luís Venâncio Franco Oliveira*, mandatário.  
*Pedro João Costa Pereira*, mandatário.

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 58/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, com a última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### **Vigência**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.  
3, 4 e 5- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

## CAPÍTULO V

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 18.ª

##### **Retribuição**

1 a 5- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 38,19 €.

7- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

#### Cláusula 20.ª

##### **Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 38,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

#### Cláusula 20.ª-A

##### **Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,73 €.

#### Cláusula 22.ª

##### **Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de



serviço será abonada a importância diária de 62,40 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição ..... 16,27 €;  
*b)* Alojamento e pequeno-almoço ..... 39,17 €.

3- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 661 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

*a)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*b)* As motivadas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 20 dias consecutivos e até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos

em legislação específica, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

*c)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*d)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*e)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*f)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*g)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*h)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*i)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*j)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

*l)* (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

2 a 6- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extraprofissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 454 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,26 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 243,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 081,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	966,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	905,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	856,00 €

6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	810,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	755,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	735,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	730,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	712,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	708,00 €
12	Praticante e pacote	705,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

**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 setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Porto, 11 de março de 2022.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, como mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, como mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 64/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farma-

cêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 38,19 €.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 38,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

**Cláusula 20.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,73 €.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 62,40 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

*a)* Refeição ..... 16,27 €;

*b)* Alojamento e pequeno-almoço ..... 39,17 €.

3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 10 661,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Faltas justificadas**

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

*a)* (*Mantém a redação em vigor.*)

*b)* As motivadas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 20 dias consecutivos e até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

*c)* a 1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2 a 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 454,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,26 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 243,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 081,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	966,00



4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	905,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	856,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	810,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	755,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	735,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	730,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	712,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	708,00
12	Praticante e pacote	705,00

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### 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 colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Lisboa, 8 de março de 2022.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Luís Miguel Elias Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 61/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

Revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 entre Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA e Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito pessoal)

1- (...)

2- (...)

3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 600 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

##### Cláusula 3.ª

##### (Vigência)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-

-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.ª;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.ª;
- Duração das férias - Cláusula 24.ª;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 27.ª;
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.ª;
- Prémio de permanência e opções prémio de carreira - Cláusulas 44.ª e 45.ª;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 47.ª;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.ª e 49.ª;
- Apoio escolar - Cláusula 53.ª;
- Plano individual de reforma - Cláusula 54.ª

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 5.ª

##### (Avaliação de desempenho)

- 1- (...)
- 2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:
  - a) (...);
  - b) (...);
  - c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;
  - d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.
- 6- Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.
- 7- Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

## CAPÍTULO III

### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 13.ª

##### (Teletrabalho)

- 1- (...)
- 2- O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.ª do presente ACT.
- 3- A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.
- 4- Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 23.ª

##### (Utilização da ferramenta digital)

- 1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.
- 2- As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.
- 3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

## CAPÍTULO V

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 24.ª

##### (Duração das férias)

- 1- (...)
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o traba-

## ANEXO III

lhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Interrupção do período de férias)**

1- (...)

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) (...);

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, pais, sogros e padrastrós do trabalhador;

c) Vinte dias consecutivos por morte de filhos biológicos ou adotados, enteados, noras, genros e afilhados em regime de apadrinhamento civil do trabalhador;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

g) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

i) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- (...)

4- (...)

## CAPÍTULO VIII

**Remuneração, seguros e outros abonos**Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Apoio escolar)**

1- (...)

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 55,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 75,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário: 115,00 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

**Tabela salarial e subsídio de refeição****A - Tabela Salarial**

Grupo salarial	2022	%
GS9	2 106,55 €	<b>1,60%</b>
GS8	1 980,55 €	<b>1,60%</b>
GS7	1 669,30 €	<b>1,60%</b>
GS6	1 372,85 €	<b>1,60%</b>
GS5	1 230,85 €	<b>1,60%</b>
GS4	1 147,75 €	<b>1,60%</b>
GS3	1 055,00 €	<b>2,08%</b>
GS2	925,00 €	<b>2,35%</b>
GS1	750,00 €	<b>4,25%</b>

**B - Subsídio de Refeição**

Subsídio de Refeição	2021	2022
	10,20 €	10,30 €

a) A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

## ANEXO IV

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	2021	2022
<b>Cláusula 42ª nº 2</b>		
Diária Completa	75,00 €	77,03 €
Refeição Isolada	12,25 €	12,58 €
Dormida e Pequeno Almoço	50,50 €	51,86 €
<b>Cláusula 42ª nº 5</b>		
Valor do Km	0,40 €	0,48 €
<b>Cláusula 43ª nº 1</b>		
Valor Diário	150,00 €	154,05 €

Lisboa, 21 de março de 2022.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

*Nuno Ribeiro Quesada van Zeller*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA:

*Nuno Ribeiro Quesada van Zeller*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

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

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral.

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

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

*Nuno Alexandre Menino Vieira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 59/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Revisão salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, área, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 228 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Área geográfica**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Vigência e denúncia**

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2- A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direitos e deveres das partes**

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Deveres do trabalhador**

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e probidade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

d) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas no âmbito do objeto do seu contrato de trabalho;

e) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;

f) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

h) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;

i) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

j) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

k) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a

respeito dos seus subordinados;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízo para a empresa;

o) Comunicar aos recursos humanos no prazo de 15 dias, por escrito, todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a relação de trabalho (residência, estado civil, alterações que tenham implicações no enquadramento fiscal, etc.), através do preenchimento das declarações em vigor.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

f) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;

g) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

j) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

k) Manter atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo dos trabalhadores 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 de dias de férias;

l) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

l) Facilitar a consulta ao trabalhador do seu processo individual, sempre que este o solicite;

n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

o) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados sindicais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.<sup>a</sup> (Transferência para outro local de trabalho);

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

j) Adotar conduta intencional para, por forma direta ou indireta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

3- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

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



7- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8- No caso da transferência definitiva e durante um período até 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador o tempo necessário para regularizar a sua situação habitacional, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

### CAPÍTULO III

#### Organização dos trabalhadores na empresa

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3- Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5- A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua atividade e telefone com acesso ao exterior.

6- Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa, para as reuniões de trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos ao procedimento operacional de segurança do perímetro, acessos e circulação em vigor e às normas do visitante.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.<sup>a</sup> é determinado da forma seguinte:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando o «n» o número de trabalhadores da empresa.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3- Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4- As reuniões previstas no número 2 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias. Quando devido à urgência não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência, deve ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respetivas comissões sindicais poderão reunir com a direção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Crédito de horas

1- Cada um dos delegados sindicais previstos no número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2- Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito horas correspondentes a cinco dias de trabalho por mês.



3- Os créditos de horas atribuídos nos números 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direção ou negociação do AE.

4- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo caso de força maior.

6- No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com 48 horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Adesão individual ao contrato

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que pretendam que passe a ser-lhes aplicável o presente AE, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de quinze dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data em que produz efeitos;

b) Após os quinze dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos

na Constituição e na lei.

2- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Atribuições da comissão de trabalhadores

1- As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores reúne com a direção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respetivas atas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Direito à greve

1- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

## CAPÍTULO IV

### Classificação e carreira profissional

#### Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adotará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela atividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspetos da atividade profissional, a adoção duma lógica de competência e a interação permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante, constituirão pilares da definição duma nova política de classificação e carreiras profissio-

nais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- Os postos de trabalho a preencher na empresa devem fazer-se prioritariamente por recrutamento interno entre os trabalhadores com maior antiguidade que reúnam as competências necessárias, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses experimentais, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a atividade profissional a que se destina.

4- Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e a duração das férias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo resolutivo

A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo só poderá ser realizada desde que se justifique e nos termos do disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) Atividade - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

b) Profissão ou categoria profissional - Define a atividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos do anexo I deste AE.

c) Posto de trabalho - Conjunto de funções executadas por um trabalhador;

d) Carreira profissional - É a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2- As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura em anexo II, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, nomeadamente, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3- O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumido.

4- A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efetiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão, carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5- O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Quando o interesse da empresa o exija, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações

fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respetiva instalação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1- Constitui carreira profissional a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.

Promoção - Consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.

Progressão - Consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2- As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

##### a) Conduz

- A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas.

- A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências.

- A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional;

##### b) Implica

- Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional.

- Que a empresa adapte a sua organização com esse objetivo;

##### c) Impõe

Que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais.

- Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências.

- Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela empresa. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

3- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

6- Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efetivo.

7- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se nas situações e nos termos previstos na lei, podendo ainda ser aplicável aos trabalhadores cujas funções implicam a prestação regular de serviço antes e/ou após o seu horário normal de trabalho.

8- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 88.<sup>a</sup> (Subsídio por IHT).

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Período semanal de trabalho**

1- É de 39 horas e 30 minutos o período normal de trabalho semanal na empresa.

2- O período normal de trabalho semanal define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- Nos casos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4- Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível o gozo de tempo compensatório para se obter a duração média semanal até ao final do período de referência, a empresa pagará esse crédito com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

No banco de horas instituído na empresa a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir as 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

2- Por necessidade imperiosa da atividade da empresa, o limite referido no número anterior pode ser aumentado até ao limite legal permitido.

3- No caso do acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador tem nesse período o direito a quinze minutos de descanso, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4- A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência.

7- A redução do tempo de trabalho prevista no número anterior é utilizada também para eventuais «pontes» ou outro tipo de situações similares.

8- O banco de horas pode ser utilizado pelo trabalhador, devendo este solicitá-lo com a antecedência mínima de 8 dias nos seguintes termos:

a) Caso esta solicitação seja negada compete à empresa a respetiva justificação;

b) Caso o trabalhador solicite a utilização do banco de horas em prazo inferior a 8 dias, a mesma carece de autorização prévia de empresa;

c) Acima de 48 horas de ausência, todos os casos são excecionais e terão de ser autorizados pelo respetivo diretor.

9- As coberturas das ausências no âmbito do banco de horas só podem ser feitas com a prestação de trabalho em banco de horas, independentemente do tempo dessas ausências.

10- No final de cada ano civil deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor da retribuição adequada fixada neste AE para o trabalho suplementar.

13- Trimestralmente, a empresa fornecerá ao trabalhador a conta corrente do respetivo banco de horas.

14- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas, assim como o trabalho justificado por situações extraordinárias, tais como absentismo justificado nos termos da lei e sem aviso prévio.

15- O trabalho prestado em banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 100 % por cada hora trabalhada, acrescida de uma majoração de 25 % no caso das horas prestadas no período noturno.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito a subsídio de alimentação.

17- Para os trabalhadores que praticam horário normal ou flexível, as horas realizadas só serão creditadas no seu saldo de banco horas, após validação e autorização do respetivo chefe de departamento e/ou diretor.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Horários concentrados**

1- Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.



2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 39h30 aferida por referência a períodos de doze meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, para que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- No regime de turnos, o intervalo de descanso pode ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar a intervalo de descanso.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Controlo de presenças

1- É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deve ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3- Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída, não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas 48 horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar também pode 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.

4- O trabalho suplementar previsto no número 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 200 horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5- Para além de outros casos previstos na lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com exceção daqueles que já o venham prestando.

5- Os horários de turnos a praticar na empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente noturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6- Os trabalhadores só podem ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7- Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga. Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

8- A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis;



b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

9- Com o conhecimento e assentimento prévios da empresa, podem ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a empresa.

10- O trabalhador não pode ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com um acréscimo de 100 %. O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no ponto 9 da presente cláusula.

11- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o pode fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afetado o número de horas desse descanso.

12- A empresa deve, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

13- A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal, os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos - Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - O conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia útil - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou, ainda, curso de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

2- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, quando mais favoráveis, mas não são cumulativos.

3- A LUSOSIDER deve, sempre que possível, ajustar o horário de trabalho de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino, devendo para os devidos efeitos o trabalhador comunicar no início do ano letivo o respetivo calendário escolar, por forma a ser ajustado o horário de trabalho.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado em harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho, de acordo com a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo;

e) Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de ECTS, o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto nas alíneas anteriores, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados, comunicando à empresa essa opção nos termos no número 9 desta cláusula.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas mais de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas frequentadas.

7- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

11- No âmbito do programa «Ajuda a Crescer» a LUSOSIDER pode participar nos custos de formação nos seguintes termos:

a) Para cursos até ao terceiro ciclo do ensino secundário com 100 % do valor total das propinas;

b) Para cursos superiores com 50 % do valor total das propinas;

c) Os custos máximos a suportar pela LUSOSIDER com este programa são estabelecidos anualmente pela administração, podendo algumas candidaturas não serem aprovadas por ter sido atingido o limite anual definido.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3- Durante os períodos de prevenção, o trabalhador obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4- Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa por cada período de prevenção e a despesas de deslocação se a elas houver lugar. Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalha-

dor, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5- Quando, por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só pode recusar se a concessão da dispensa implicar prejuízos graves para a laboração.

6- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7- Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8- O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua última intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Parentalidade

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Redução do horário de trabalho**

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 43 horas.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

5- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo por escrito à empresa com a antecedência de 30 dias, a qual só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Licença por adoção**

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Dispensa para avaliação para a adoção**

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção a tomar.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de

doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 o trabalhador deve informar a empresa com a antecedência de 5 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na lei no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2- Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios, são considerados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3- O dia 24 de dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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.

5- Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

7- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respetivo subsídio.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil.

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

3- Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4- De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos termos da lei.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Interrupção das férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup> (Marcação das férias).

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de

férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, o plano de férias anual e a mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa, deve ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade durante férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 pode ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4- Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença parental ou licença por adoção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de



20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses completos de serviço efetivo, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador pode optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas por atraso

1- Os atrasos devem ser sempre justificados em retificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo ou não ser remunerada.

3- Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a empresa pode recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casa-

mento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa, em retificação de ponto, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

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

4- A empresa pode sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, sob

pena de a considerar injustificada.

5- A apresentação de falsas declarações relativas à justificação de faltas é considerada infração disciplinar grave e pode determinar despedimento com justa causa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea k) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 68.<sup>a</sup> (Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado);

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação

ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a Segurança Social.

5- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa exerce o poder disciplinar, através da direção e/ou hierarquias, com base no seu regulamento interno.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores são punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infrator, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar in-

conveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO X

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição - Noção

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3- Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida do prémio de antiguidade e do subsídio de turno.

4- Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua

identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Retribuição horária**

A retribuição horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{R \times 12}{PNTS \times 52}$$

R - Retribuição definida no número 3 cláusula 76.<sup>a</sup>

PNTS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação dos seguintes acréscimos ao valor da retribuição/hora:

a) Dia útil diurno - 75 %;

b) Dia de descanso semanal e feriado em regime diurno - 100 %.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

4- Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, são os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Trabalho normal prestado em dia feriado**

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com acréscimo de 150 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 207,52 €;

b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 119,37 €;

c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 95,49 €;

d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 83,54 €.

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de

acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;

b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;

c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Remuneração nos períodos de descanso diários**

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 80.<sup>a</sup> (Remuneração do trabalho suplementar).

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Remuneração no período de férias**

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

2- O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respetivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4- Se o gozo de férias for posterior ao mês de maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de novembro um subsídio de Natal, equivalente à remuneração base mensal, acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2- No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado.

3- O trabalhador deve informar a empresa, até 10 de janeiro de cada ano civil, se pretende que lhe seja aplicado o regime de duodécimos, tanto no subsídio de Natal como



no subsídio de férias, sob pena de estes subsídios lhe serem pagos por inteiro nas datas previstas nos números anteriores.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

1- Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa até 31 de dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade, continuarão a receber o mesmo.

2- O valor efetivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respetivo recibo.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho noturno**

O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pago por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Subsídio por IHT**

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência à modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, é de 25 % da retribuição base mensal.

2- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

**CAPÍTULO XI**

**Outros subsídios e regalias**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Prémio de assiduidade**

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1- Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de dezembro.

2- O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, recebe um prémio correspondente a 6 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês;

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	%
Até 2 horas	3,5
‘ 4 ‘	2,8
‘ 6 ‘	1,0
‘ 8 ‘	0,4

3- O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, recebe um prémio correspondente a 52 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita.

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	%
0	52 %
1	48 %
2	44 %
3	39 %
4	34 %
5	28 %
6	22 %
7	15 %
8	11 %

4- O prémio referido no número 2 desta cláusula será pago com a retribuição do mês seguinte a que respeita e o referido no número 3 será pago com a retribuição do mês de janeiro seguinte.

5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
- c) Falta por acidente de trabalho;
- d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;
- e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;
- f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;
- h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
- i) Falta por licença de parentalidade inicial ou exclusiva do pai ou de adoção;
- j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime.



6- Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da lei.

7- Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela Segurança Social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as atualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a segurança social endossar à empresa o subsídio de doença respetivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2- A situação de doença será participada à empresa no primeiro dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis acompanhada da justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3- Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido em 1.

4- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer à junta médica prevista na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do número 1.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Remuneração em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador.

2- As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão atualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3- Após a cessação da incapacidade referida no número 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

a) Se o trabalhador afetado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de

receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutra, sem que, no entanto, as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4- Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 10,72 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (64,67 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.

3- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 110,00 €.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Remuneração variável

Com o objetivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a empresa dispõe de um sistema de remunerações variáveis que permite a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>-A

##### Prémio de coordenação

1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber

um prémio mensal de 75 € (setenta e cinco euros).

2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais da empresa

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste acordo de empresa, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, tomando conhecimento das informações prestadas pela empresa e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

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

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio e/ou suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Primeiros socorros e perigo eminente**

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, que não pode exceder os 3 elementos, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

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

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas e trinta minutos por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Formação dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 40 horas anuais, aferidas em termos médios em períodos de três anos.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que dela não possa resultar prejuízo profissional para o trabalhador.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Direitos dos representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a direção da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Consumo abusivo de álcool ou estupefacientes**

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e estupefacientes em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de estupefacientes pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio ou por indícios graves de comportamento, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

6- A prevenção e controlo da alcoolemia e de estupefacientes consta de regulamento interno da empresa.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Prevenção do tabagismo**

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações industriais da empresa, com exceção de área ou áreas a céu aberto que não contenham matérias inflamáveis.

3- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

**CAPÍTULO XIII**

**Outras disposições**

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

2- No prazo de trinta dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3- A comissão reunirá em tempo útil (prazo de 8 dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente AE é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.



## ANEXO I

**Estrutura profissional****Categorias profissionais**

*Técnico superior* - Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.

*Técnico especialista* - É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos numa determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.

*Técnico* - É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de

dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

*Profissional de produção* - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

*Profissional de manutenção* - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

*Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade) Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

*Trabalhador especializado* - É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

## ANEXO II

**Grelha salarial**

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/Carreiras profissionais		
Técnico superior	5	1 070,86 €	1 247,36 €	2 035,78 €	2 824,21 €
Técnico especialista	4	1 070,85 €	1 112,05 €	1 659,24 €	2 206,41 €
Técnico	3	880,22 €	900,24 €	1 135,59 €	1 370,94 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	750,78 €	759,01 €	935,53 €	1 112,04 €
Trabalhador especializado	1	715,00 €	715,00 €	717,82 €	794,32 €



Paio Pires, 16 de fevereiro de 2022.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

*Pedro Miguel Guerreiro Reis*, na qualidade de procurador.

*Manuel José Chaleta Carvoeira*, 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 em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e 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.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Arménio Santos Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Orlando Quarteu Esteves*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

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

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 62/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito e vigência**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

#### 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 têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Lotação das embarcações

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores na empresa pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

## CAPÍTULO III

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a

diversas categorias tem direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções a bordo

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos

seus direitos e garantias legais e contratuais;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à saúde e segurança no trabalho;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes

sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>;

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

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra a entrega dos respetivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.<sup>a</sup>

4- A empresa garantirá um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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



2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos e comerciais abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos;

b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Regime de horário de trabalho**

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Horário das refeições a bordo**

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, durante a época de maior atividade e por períodos variáveis, os trabalhadores de outras categorias profissionais que deem o seu acordo por escrito.

3- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido por períodos não inferiores a um mês, devendo a empresa informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção ou da sua eventual renovação.

5- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

**Trabalho a tempo parcial**

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo durante os fins-de-semana ou feriados da época de cruzeiros diários.

2- Os contratos para prestar trabalho ao fim de semana podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado em todos os sábados e domingos de duração do contrato;

c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;

d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 60 euros líquidos por cada dia de sexta-feira, sábado, domingo ou feriado trabalhados;

e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;

f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.

3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:



- a) Deficiente;
- b) Mulher grávida;
- c) Mulher lactante, durante todo o período de amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde da criança, bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;
- d) Menor.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvagem e assistência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm

direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os horários devem ser organizados de forma rotativa para que, pelo menos uma vez por mês, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

3- Nas épocas de maior atividade da empresa, o gozo do descanso semanal complementar pode ser adiado, ficando a crédito do trabalhador para ser gozado mais tarde ou, por acordo, ser remido a dinheiro com um acréscimo não inferior a 50 %.

4- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal da localidade da sede da empresa, os quais podem ser substituídos por outros dias com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

3- O trabalho em dias de feriado será remunerado de acordo com a cláusula 47.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

4- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

## SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2- 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.

3- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de 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 2 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.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos, comerciais, hotelaria e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será, no entanto, garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já es-

tabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, cabe à entidade patronal marcar os dias de férias não gozados, exceto nas situações de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da 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.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, genros ou noras, padrastos e madrasas e até 20 (vinte) dias consecutivos por falecimento de filhos e enteados;

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador

tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.<sup>a</sup> (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

## SECÇÃO IV

### Outras situações

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, mantém o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária são calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição mensal**

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 12,50 %.

3- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já aufera na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano,



será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- O subsídio de IHT previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

3- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, têm também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho - 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho pres-

tado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 25 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (maio a outubro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de catering a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,30 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação com serviço de catering em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de catering a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço .....	3,40 €;
Almoço/jantar .....	10,25 €;
Ceia .....	3,40 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 53,30 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.



2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subse-

quentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Exercício dos direitos sindicais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua re-

tribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Redução do horário de trabalho**

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Licença por adoção**

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Dispensa para avaliação para a adoção**

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e

número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Faltas para assistência a filho**

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou

acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo o trabalhador beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na

lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e benefícios complementares

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode



atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Assistência na doença a bordo**

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo são de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas

instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Seguro de saúde**

1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-A

#### **Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)**

1- Os trabalhadores efetivos abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de março de 2017.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes**

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.



2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Con-

venção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

## CAPÍTULO XIV

### Trabalhadores de hotelaria de terra

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Normas aplicáveis aos trabalhadores de hotelaria de terra

1- Em tudo o que neste acordo de empresa esteja omissa, aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I, C - Área de hotelaria de terra que prestem serviço nas instalações hoteleiras da empresa localizadas em terra, aplicam-se supletivamente as disposições do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT e o SISTEMAQ/FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

2- A tabela salarial aplicável a este grupo profissional é a constante do anexo III, grupo C - Área de hotelaria de terra.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Bem-estar a bordo**

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Roupas e equipamento de trabalho**

1- Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores.

2- É da responsabilidade do trabalhador a limpeza e/ou a lavagem normal da sua roupa de trabalho.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Perda de haveres**

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2200,00 euros.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

**CAPÍTULO XVI**

**Relação entre as partes outorgantes**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Fontes de direito**

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Interpretação e integração deste contrato coletivo**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Conciliação, mediação e arbitragem**

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

**CAPÍTULO XVII**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1- Da aplicação do presente AE não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão

de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente o trabalhador esteja a usufruir.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### A - Área marítima

*Mestre tráfego local* - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Skipper* - É o trabalhador responsável pelo comando e manutenção geral de uma embarcação de recreio em atividades marítimo-turísticas.

*Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.º em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante maquinista prático* - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia* - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

##### B - Área de hotelaria de bordo

*Ajudante de bar* - É o trabalhador que colabora com o Barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Assistente de bordo* - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de diretor de cruzeiro* - É o trabalhador que au-

xilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Camaroteiro* - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

*Chefe de sala* - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Copeira na limpeza e arrumações da cozinha.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Diretor de cruzeiro* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Camaroteiro chefe* - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Guia de bordo* - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados.

*Rececionista* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

##### C - Área de hotelaria de terra

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Bagageiro* - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes. Assegura a limpeza da arrecadação das bagagens e colabora no transporte de móveis e utensílios do hotel.

*Camareiro/Empregado de andares* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos hóspedes nos quartos.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos de cozinha nas instalações hoteleiras da empresa. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas dos clientes e do pessoal.

*Chefe de receção* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento hoteleiro. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Porteiro/Trintanário* - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento hoteleiro, colaborando ainda nas saídas e no acesso a viaturas de transporte. De um modo geral coopera na execução de serviços de portaria, vigiando a entrada e saída de pessoas e mercadorias do estabelecimento e, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

*Rececionista* - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e clientes, bagagens, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes e clientes e procede ao trabalho administrativo inerente à função.

#### **D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção**

*Assessor direção* - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canali-

zador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Diretor* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Motorista (pesados e ligeiros)* - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

*Promotor comercial* - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Secretário* - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática* - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino espe-



cífico e participando em programas de formação.

*Técnico operacional* - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista/Rececionista* - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Trabalhador agrícola e pecuário* - É o trabalhador que sob orientação da entidade empregadora executa todos os trabalhos dentro da exploração agrícola, pecuária e avícola, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de hortícolas, de árvores e de plantas, colheitas, limpeza e desinfeção das instalações e alimentação de animais.

*Vendedor de cruzeiros* - É o trabalhador que nas instalações da empresa, nos cais de embarque ou em outros locais apropriados, procede à divulgação dos cruzeiros organizados pela empresa e à angariação de clientes, podendo ainda proceder à venda imediata de bilhetes para os cruzeiros.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional - Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau - Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial - Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional

superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da empresa nos anos anteriores.



## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais para 2019****A - Área marítima e hotelaria de bordo****Tabela I**

Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00	1 183,00	1 219,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00	1 170,00
III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	949,00	978,00	1 008,00	1 039,00	1 071,00	1 104,00	1 138,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup> Rececionista	906,00	934,00	963,00	992,00	1 022,00	1 053,00	1 085,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL	781,00	805,00	830,00	855,00	881,00	908,00	936,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00
VIII	Copeiro	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

**Tabela II**

Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Skipper	883,00	910,00	938,00	967,00	997,00	1 027,00	1 058,00
II	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	847,00	873,00	900,00	927,00	955,00	984,00	1 014,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	828,00	853,00	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup>	816,00	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00
V	Ajudante maquinista	747,00	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00
	Marinheiro TL							
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

**B - Área de gestão, administrativa e comercial**

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 724,00	1 776,00	1 830,00	1 885,00	1 942,00	2 001,00	2 062,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	1 117,00	1 151,00	1 186,00	1 222,00	1 259,00	1 297,00	1 336,00

III	Assessor direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	983,00	1 013,00	1 044,00	1 076,00	1 109,00	1 143,00	1 178,00
IV	Assessor direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	916,00	944,00	973,00	1 003,00	1 034,00	1 066,00	1 098,00
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	847,00	873,00	900,00	927,00	955,00	984,00	1 014,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/rececionista II	784,00	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00	939,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/Rececionista I	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/Pecuário	715,00	737,00	760,00	783,00	807,00	832,00	857,00
IX	Vendedor de cruzeiros*	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

\* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

#### C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	949,00	978,00	1 008,00	1 039,00	1 071,00	1 104,00	1 138,00
II	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00	1 000,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00
IV	Empregado de mesa 1. <sup>a</sup> Rececionista 1. <sup>a</sup> Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00

V	Ajudante de cozinha Camareira /Empregada de quartos Empregado de mesa 2. <sup>a</sup> Porteiro/Trintanário Rececionista 2. <sup>a</sup>	714,00	736,00	759,00	782,00	806,00	831,00	856,00
VI	Bagageiro	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

## ANEXO IV

**Regulamento de saúde e segurança**

## Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

## Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

## Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

## Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

## Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

## Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

**Iluminação**

## Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

## Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

## Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

**Temperatura**

## Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

## Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

## Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrige-

ração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### **Espaço unitário de trabalho**

#### **Artigo 13.º**

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### **Água potável**

#### **Artigo 14.º**

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

#### **Artigo 15.º**

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### **Lavabos**

#### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### **Artigo 17.º**

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### **Artigo 18.º**

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### **Artigo 19.º**

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### **Assentos**

#### **Artigo 20.º**

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal

maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### **Artigo 21.º**

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### **Vestiários**

#### **Artigo 22.º**

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### **Artigo 23.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### **Artigo 24.º**

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### **Artigo 25.º**

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### **Primeiros socorros**

#### **Artigo 26.º**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### **Artigo 27.º**

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.



## Medidas a tomar contra a propagação das doenças

### Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de proteção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras anti poeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jato de abrasivo - Máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jato de abrasivo, em locais confinados, ou com jato de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jato - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jato abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura,

mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

### Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

## 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 80 trabalhadores.

Porto, 10 de março de 2022.

Pela Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, na qualidade de mandatária.

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

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 60/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito**

O AE aplica-se a toda a atividade marítima exercida pela TINITA, obrigando esta e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão revistas anualmente.

**Cláusula 19.ª**

**Viagens**

O armador obriga-se a efetuar seguros de viagem excluindo as deslocações à monoboia no valor de 23 614,00 € (vinte e três mil, seiscentos e catorze euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

**Cláusula 20.ª**

**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 23 614,00 € (vinte e três mil, seiscentos e catorze euros), valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

**ANEXO I**

**Diuturnidades**

**(Cfr. cláusula 11.ª do AE)**

Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 14,80 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Marítimos:

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

**ANEXO II**

**Custos de deslocação**

**(Cfr. cláusula 16.ª, número 1 do AE)**

Distância em km	Valor em €
Até 20	6,40
De 21 a 50	12,40
De 51 a 75	18,00
De 76 a 100	21,50
De 101 a 150	30,50
De 151 a 200	35,50
De 201 a 300	47,70
De 301 a 400	59,00
Maior que 400	71,00

**ANEXO III**

**Subsídio de embarque**

**(Cfr. cláusulas 24.ª e 32.ª do AE)**

Dias de mar inferiores a 12 horas .....	80,00 €
Em viagem de mar, dias passados integralmente em terra .....	80,00 €
Dias de mar em trabalho na costa com rebocador baseado em porto .....	89,00 €
Dia esporádico em Leixões .....	89,00 €
Dia de mar normal	
Mestre (1) .....	132,00 €
Maquinista (2) .....	127,00 €
Maquinista, mestre e marinheiro (3) .....	122,00 €
Outros .....	111,00 €

(1) Mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de comandante.

(2) Maquinista prático a desempenhar as funções de chefe de máquinas.

(3) Maquinista prático a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de máquinas; mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de navegação; marinheiro a desempenhar as funções de cozinheiro.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Comandante .....	3 970,00 €
Chefe de máquinas .....	3 865,00 €
Imediato .....	3 245,00 €
Mestre tráfego local (sup. 400 HP) .....	745,00 €
Mestre tráfego local (201 a 400 HP) .....	730,00 €
Marinheiro tráfego local .....	705,00 €
Maquinista prático 1.ª classe .....	745,00 €
Maquinista prático 2.ª classe .....	730,00 €
Maquinista prático 3.ª classe .....	720,00 €
Ajudante maquinista .....	705,00 €
Cozinheiro .....	705,00 €

##### Notas:

1- O cozinheiro tem direito a um subsídio de função no valor 430,00 €. Este subsídio mensal será pago 14 meses por ano.

2- O subsídio de alimentação, os valores de pequeno-almoço e ceia e os valores de almoço e jantar, presentes no CCT do tráfego fluvial, serão aumentados em 1,5 % para os seguintes valores:

Subsídio de alimentação - 5,89 €;

Subsídio de alimentação em cartão refeição - 8,00 €;

Pequenos-almoços/ceias - 2,75 €;

Almoços/jantares - 6,90 €.

##### 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 uma empresa e quarenta e cinco trabalhadores.

Lisboa, 23 de março de 2022.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

*João Carlos Batuca Guitana*, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR:

*José Manuel de Morais Teixeira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM.

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

Depositado em 5 de abril de 2022, a fl 184 do livro n.º 12, com o n.º 65/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial

##### Artigo de revisão

Ao acordo de empresa celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, 8 de novembro de 2018, são introduzidas as seguintes alterações:

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

1- (...)

2- Este AE abrange um empregador e potencialmente cerca de 600 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1- (...)

2- As tabelas salariais têm efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- (...)

4- (...)

## ANEXO II

**Estabelecimentos hoteleiros**

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director de estabelecimento	1 110,00	1 115,00	1 130,00	1 145,00	1 160,00	1 175,00	1 190,00	1 205,00	1 230,00	1 290,00
B	Chefe de cozinha	900,00	915,00	930,00	945,00	960,00	975,00	990,00	1 005,00	1 045,00	1 100,00
C	Adjunto director estabelecimento	815,00	825,00	835,00	845,00	855,00	865,00	875,00	885,00	900,00	960,00
D	Chefe de recepção	790,00	792,00	794,00	796,00	798,00	815,00	830,00	845,00	870,00	915,00
	Chefe de pastelaria										
	Sub-chefe de cozinha										
	Chefe de manutenção e conservação										
	Chefe de departamento	790,00	792,00	794,00	796,00	798,00	815,00	830,00			
E	Chefe de mesa	775,00	777,00	779,00	781,00	783,00	785,00	787,00	789,00	800,00	845,00
	Cozinheiro de 1.ª										
	Chefe de bar										
	Ecónomo										
	Sub-chefe recepção										
F	Recepcionista de 1.ª	760,00	762,00	764,00	766,00	768,00	770,00	772,00	774,00	776,00	778,00
	Sub- chefe de mesa										
	Tecnico de manutenção	760,00	762,00	764,00	766,00	768,00	770,00	772,00	774,00	776,00	778,00
	Escriturário de 1.ª										
	Pasteleiro de de 1.ª										
	Escanção										
Gov. geral de andares	760,00	762,00	764,00	766,00	768,00	770,00	772,00				
G	Empregado de mesa 1.ª	745,00	747,00	749,00	751,00	753,00	755,00	757,00	759,00	761,00	763,00
	Cozinheiro de 2.ª II										
	Recepcionista de 2.ª II										
	Barman de 1.ª										
	Dispenseiro II										
	Operario polivalente de 1.ª										
	Governanta de andares										
	Governanta de alojamento										
	Porteiro de 1.ª										
	Controlador										
	Pasteleiro de 2.ª										
	Escriturário de 2ª										
	Fiel de armazém										

H	Cozinheiro de 2.ª L	740,00	742,00	744,00	746,00	748,00	750,00	752,00	754,00	756,00	758,00			
	Rececionista e 2.ª I													
	Empregado de mesa de 2.ª	740,00	742,00											
	Barman de 2.ª													
	Despenseiro I													
	Empregada de andares													
	Porteiro de 2.ª													
	Trintanário II													
	Cafeteiro													
	Operário polivalente de 2.ª													
	Chefe copa (a)											740,00	742,00	
	Costureiro especializado a)													
I	Copeiro II	735,00	737,00	739,00	741,00	743,00	745,00	747,00	749,00	751,00	753,00			
	Ajudante despenseiro/ cavista	735,00	737,00	739,00	741,00	743,00	745,00	747,00						
	Empregado de limpeza II													
	Empregado lavandaria II													
	Jardineiro	735,00												
	Trintanário I													
Estagiário de cozinha do 4.º ano														
J	Copeiro I	730,00	732,00	734,00	736,00	738,00	740,00	742,00	744,00	746,00	748,00			
	Vigilante													
	Empregado de limpeza I	730,00	732,00	734,00	736,00	738,00	740,00	742,00						
	Empregado de lavandaria I													
	Estagiário de cozinha do 3.º ano	730,00												
L	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos	730,00												
	Mandarete													

### Tabela salarial da sede e serviços administrativos

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022

Grau	Níveis	Euro									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director geral	3 107,00	3 119,00	3 132,00	3 145,00	3 159,00	3 173,00	3 188,00			
B	Director de departamento	1 857,00	1 870,00	1 883,00	1 895,00	1 910,00	1 925,00	1 939,00			
	Consultor	1 864,00	1 870,00	1 883,00	1 895,00	1 910,00	1 925,00	1 940,00	1 960,00	1 999,00	2 050,00
C	Chefe de serviços II	1 478,00	1 490,00	1 502,00	1 515,00	1 530,00	1 545,00	1 559,00	1 586,00	1 624,00	1 678,00
	Assessor										
	Técnico superior principal										
	Auditor										
D	Técnico superior de 1.ª	1 298,00	1 305,00	1 315,00	1 329,00	1 345,00	1 359,00	1 373,00	1 389,00	1 415,00	1 452,00
	Chefe de serviços I										
	Analista informático										
E	Técnico superior de 2.ª	1 120,00	1 125,00	1 138,00	1 151,00	1 165,00	1 182,00	1 195,00	1 210,00	1 218,00	1 257,00
	Técnico de 1.ª										
	Programador										
	Técnico auxiliar principal										



F	Chefe de secção II	991,00	997,00	1 020,00	1 023,00	1 038,00	1 053,00	1 068,00	1 082,00	1 110,00	1 148,00
	Técnico auxiliar de 1.ª										
	Técnico de 2.ª										
	Secretário de administração de 1.ª										
	Secretário de direcção de 1.ª										
	Contabilista										
	Técnico superior estagiário										
	Promotor de vendas II										
G	Chefe de secção I	911,00	924,00	937,00	947,00	962,00	974,00	990,00	1 005,00	1 020,00	1 042,00
	Secretário de direcção de 2.ª										
	Secretário de administração de 2.ª										
	Técnico auxiliar de 2.ª										
H	Escriturário principal	871,00	872,00	885,00	898,00	913,00	928,00	943,00	957,00	973,00	997,00
	Caixa escritório de 1.ª										
	Sub-chefe de secção										
I	Caixa escritório de 2.ª	787,00	793,00	805,00	819,00	834,00	849,00	864,00	879,00	893,00	917,00
	Técnico estagiário do 2.º ano										
J	Primeiro escriturário	740,00	742,00	744,00	746,00	748,00	755,00	757,00	760,00	775,00	800,00
	Promotor de vendas I										
	Motorista										
L	Segundo escriturário	735,00	737,00	739,00	741,00	743,00	745,00	747,00	749,00	751,00	753,00
	Técnico estagiário do 1.º ano										
M	Terceiro escriturário	730,00	732,00	734,00	736,00	738,00	740,00	742,00	744,00	746,00	748,00
	Telefonista										
	Contínuo										
	Estagiário de promotor de vendas										

Lisboa, 30 de março de 2022.

Pelo Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA:

*Luís Castanheira Lopes*, mandatário.

*Carla Gomes*, mandatária.

*Florinda Ferreira*, mandatária.

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

*Afonso Manuel de Almeida Figueiredo*, mandatária.

*Maria das Dores de Oliveira Gomes*, mandatária.

### Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

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

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 63/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 249/19.2T8CVL.C1-A. S1 - Recurso de Uniformização de Jurisprudência - 4.ª Secção Social - «É aplicável à impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa proferida em sede de procedimento de contra-ordenação laboral, prevista no artigo 33.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o disposto nos artigos 107.º, n.º 5, 107.º-A do Código de Processo Penal e 139.º, n.º 5 do Código de Processo Civil, por remissão dos artigos 6.º, n.º 1 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e 104.º, n.º 1 do Código de Processo Penal.»**

### I- Relatório

A Autoridade para as Condições do Trabalho, unidade local ..., condenou o Lar Residencial ... como autora de oitenta e seis contraordenações leves negligentes, previstas e punidas no artigo 521.º, número 2 do Código do Trabalho de 2009, na coima única de 35 088,00 €; e

AA, legal representante da arguida, no pagamento da mesma coima, na qualidade de responsável solidário.

A arguida, Lar Residencial ..., foi notificada da decisão condenatória da autoridade administrativa em 4 de janeiro de 2019. E AA foi notificado no mesmo dia, por via postal registado com AR.

Em 31 de janeiro de 2019, o Lar Residencial ... e AA impugnaram judicialmente a referida decisão.

O tribunal da 1.ª Instância proferiu decisão julgando extemporânea a impugnação judicial, com fundamento na inaplicabilidade do disposto nos artigos 107.º-A do Código de

Processo Penal e 139.º, número 5 do Código de Processo Civil.

O Lar Residencial ... e AA, inconformados, interpuseram recurso para o Tribunal da Relação ....

Por acórdão de 11 de outubro de 2019, o Tribunal da Relação ... julgou improcedente o recurso e confirmou a decisão recorrida, com uma declaração de vencimento.

Novamente inconformados, o Lar Residencial ... e AA interpõem recurso de uniformização de jurisprudência, tendo elaborado as seguintes conclusões:

1.ª- A questão deste caso concreto tem como regime legal especial a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, Regime Processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social (RPCOLSS);

2.ª- Estabelece o artigo 6.º, do RPCOLSS, sob a epígrafe, contagem de prazos, que:

1- À contagem dos prazos para a prática dos atos processuais previstos na presente lei são aplicáveis as disposições constantes da lei de processo penal.

2- A contagem referida no número anterior não se suspende durante as férias judiciais.»

3.ª- Estatuindo o artigo 60.º, do RPCOLSS que «são aplicáveis, (...) os preceitos reguladores do processo de contra-ordenação previstos no regime geral das contraordenações.»

4.ª- O artigo 41, número 1, do Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro que instituiu o Ilícito de Mera Ordenação Social, refere que «Sempre que o contrário não resulte deste diploma, são aplicáveis, devidamente adaptados, os preceitos reguladores do processo criminal.»

5.ª- Deste modo, seja por recurso ao artigo 6.º, número 2 ou pelo artigo 60.º, o resultado seria necessariamente o mesmo, utilização das normas processuais do Código de Proces-

so Penal;

6.<sup>a</sup>- Por outro lado, foram fixados os dias 8 de janeiro de 2019 e 27 de janeiro de 2019 como o primeiro e o último dia, dos 20 dias úteis, para impugnação da decisão administrativa, tendo aquelas datas por referência, a contagem do prazo a partir da notificação do co-arguido AA;

7.<sup>a</sup>- O prazo de apresentação da impugnação judicial daquele co-arguido terminou em data posterior à do co-arguido Lar .... O tribunal, corretamente, considerou como último dia do prazo, aquele que correu em último lugar, beneficiando o co-arguido Lar ... desse facto;

8.<sup>a</sup>- Ao abrigo do disposto no artigo 113.º, número 14, CPP;

9.<sup>a</sup>- Por último, ao pretender afastar a aplicação do Código de Processo Penal, por forma a fundamentar a não aplicação dos respetivos artigos 107.º, número 5 e 107.º-A, a M.<sup>a</sup> Juiz a quo acaba por dele fazer uso, no que ao disposto no artigo 133.º, número 14 diz respeito;

10.<sup>a</sup>- O argumento que o RPCOLSS não contém uma norma idêntica à dos artigos 107.º, número 5 in fine e 107.º-A, do CPP, é, salvo o devido respeito, totalmente falacioso. Porque é exatamente da constatação da omissão de normas que o legislador do RPCOLSS identificou o direito subsidiário que deverá ser aplicado nesses casos. Se norma existisse, o direito subsidiário seria inútil;

11.<sup>a</sup>- A Lei n.º 107/2009 não contém norma especial expressa sobre a contagem dos prazos;

12.<sup>a</sup>- Pois que, tanto pelo artigo 6.º ou através do artigo 60.º, terá de ser feito uso das normas do Código de Processo Penal;

13.<sup>a</sup>- Sendo por demais evidente concluir que todo o regime processual do Código de Processo Penal deve ser aplicado, nomeadamente o artigo 107.º-A e, subsidiariamente as normas do Código de Processo Civil, quanto à prática dos atos nos três dias úteis posteriores ao fim do prazo, mediante o pagamento de multa;

14.<sup>a</sup>- Forçoso é concluir que, a impugnação judicial foi apresentada tempestivamente, no 3.º dia útil subsequente ao termo do prazo por legítima aplicação do artigo 107.º, número 5, in fine e 107.º-A, alínea c), do CPP, mediante o pagamento da correspondente multa devida,

15.<sup>a</sup>- Mal andou, pois, e salvo melhor opinião, o tribunal recorrido ao não aplicar, no caso dos autos, os normativos dos citados artigos 107.º, número 5 in fine, 107.º-A, do CPP e artigos 139.º, número 5 e 6 e 145.º, número 5 e 6, CPC e ao denegar aos recorrentes a apreciação da impugnação judicial interposta;

22.<sup>a</sup>- Desse modo, violando, os preceitos do RGCO.

O Tribunal da Relação ... admitiu o recurso por despacho de 13 de dezembro de 2019.

O recurso foi distribuído à 3.<sup>a</sup> secção (criminal) do Supremo Tribunal de Justiça como recurso extraordinário de uniformização de justiça.

Neste tribunal, por acórdão de 26 de fevereiro de 2020, foi declarada a incompetência material do pleno das secções criminais do Supremo Tribunal de Justiça para o julgamento do presente recurso extraordinário de fixação de jurisprudência e deferida a competência ao pleno da secção social.

Na secção social, deste tribunal, por acórdão de 24 de março de 2021, foi admitido o recurso extraordinário para fixação de jurisprudência, face aos requisitos impostos pelos artigos 437.º e 438.º do Código de Processo Penal. (cf. fls. 81 a 88 e 120).

Os recorrentes apresentaram alegações, reproduzindo no essencial as apresentadas aquando da interposição do recurso, concluindo: Deste modo, deverá ser determinada a fixação de jurisprudência no sentido do acórdão-fundamento, isto é, que ao Regime Processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social é aplicável o regime processual do Código de Processo Penal, nomeadamente que a impugnação judicial pode ser apresentada nos três dias úteis posteriores ao término do prazo, mediante o pagamento da multa correspondente, fazendo-se uso legítimo do artigo 107.º-A, do CPP e do artigo 139.º, números 5 e 6 e 145.º, número 5 e 6, através da remissão legal imposta ou pelo artigo 6.º ou pelo artigo 60.º, do RPCOLSS.»

O Ex.<sup>mo</sup> Procurador Geral Adjunto emitiu parecer, no sentido de ser negada revista, cf. fls.123 e sgts, confirmado o acórdão recorrido e fixada jurisprudência no sentido de que a remissão feita pelo artigo 6.º da Lei n.º 107/2009 para os artigos 107.º, número 5, 107.º-A, do Código de Processo Penal e artigo 139.º, número 5 do Código de Processo Civil é uma remissão específica, devendo a sua interpretação ser no sentido dado pelo aresto recorrido.

Foram colhidos os vistos legais.

## II- Fundamentação

A questão suscitada é sobre a aplicação à impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa, proferida em sede de procedimento de contra-ordenação laboral (Lei n.º 107/09, de 14 de setembro), do disposto nos artigos 107.º número 5, 107.º-A do Código de Processo Penal e 139.º número 5 do Código de Processo Civil.

a) Vejamos os entendimentos em causa.

### Acórdão recorrido

Factos assentes

1- A Autoridade para as Condições do Trabalho, unidade local ..., condenou o Lar Residencial ..., na coima única de 35 088 €, como autora de 86 contraordenações leves negligentes previstas e punidas no artigo 521.º, número 2 do Código do Trabalho de 2009.

2- O legal representante da arguida foi condenado no pagamento da mesma coima na qualidade de correspondente responsável solidário (artigo 551.º, alínea 3 do Código do Trabalho de 2009).

3- A arguida foi notificada da decisão condenatória da autoridade administrativa em 4 de janeiro de 2019.

4- O legal representante da arguida foi notificado dessa decisão nesse mesmo dia 4 de janeiro de 2019, por via postal registada com AR, tendo este sido assinado por pessoa diversa do referido legal representante,

5- A arguida e o seu legal representante interpuseram recurso daquela decisão no dia 31 de janeiro de 2019.

Face aos factos assentes e conjugando-os com o disposto nos artigos 6.º, número 2, 8.º, número 3 e 33.º, número 2 da

Lei n.º 107/09, de 14 de setembro, o prazo para interposição do recurso da decisão da autoridade administrativa terminou no dia 27 de janeiro de 2019<sup>1</sup>.

O recurso foi interposto no terceiro dia útil após o término do prazo.

Fundamentos do acórdão recorrido.

O acórdão recorrido considerou que a impugnação judicial da decisão que aplicou a coima não pode ser apresentada nos três dias úteis subsequentes ao termo do prazo, mediante o pagamento de multa com os seguintes fundamentos:

1- O artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro apenas remete para as disposições constantes da lei processual penal referentes à contagem dos prazos, o mesmo sucedendo com a remissão contida no artigo 104.º, número 1 do Código de Processo Penal para as disposições da lei do processo civil.

2- A remissão contida no referido artigo 6.º, número 1 não pode ter-se por feita para o artigo 107.º, número 5 do Código de Processo Penal e 139.º, número 5 do Código de Processo Civil, que não respeitam à contagem de prazos, mas sim à prática de atos fora do seu prazo legal e respetivas condições de admissibilidade, estabelecendo tais normas um regime privativo para os atos a praticar nos tribunais.

3- A interposição de recurso da decisão da autoridade administrativa ainda integra a fase administrativa do processo de contraordenação: o recurso da decisão administrativa é apresentado na própria autoridade administrativa recorrida (artigo 33.º, número 2 da Lei n.º 107/2009), que tem a faculdade de apresentar alegações, revogar total ou parcialmente a decisão ou apresentar os autos ao MP (artigo 36.º da Lei n.º 107/2009), sendo que verdadeiramente os autos só entram na fase judicial com a apresentação dos autos ao juiz (artigo 37.º da Lei n.º 107/2009.;

4- O facto do artigo 33.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro se encontrar inserido na secção II do capítulo, com a epígrafe «Fase judicial» não afasta a natureza administrativa do prazo de interposição do recurso: *i)* a vontade do legislador e a inserção sistemática de determinado preceito são elementos adjuvantes da interpretação jurídica, não decisivos, não se podendo olvidar que na busca do verdadeiro alcance da lei devem ter-se também em conta outros elementos de interpretação; *ii)* o preceito em referência corresponde com alterações ao número 3 do artigo 59.º do Decreto-Lei n.º 433/1982 que se encontra inserido no capítulo V desse diploma sob a epígrafe «Recurso e processos judiciais»; *iii)* apesar desta inserção sistemática, o Supremo Tribunal de Justiça no acórdão número 2/1994 de 10 de março de 1994 «in» DR I de 7 de maio de 1994 fixou com carácter obrigatório para os tribunais judiciais que «não tem natureza judicial o prazo mencionado no número 3 do artigo 59.º do Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro, com a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 356/1989, de 17 de outubro».

5- No acórdão de Uniformização da Jurisprudência n.º 5/2013, de 17 de janeiro de 2013, publicado no *Diário da República* n.º 33 de 15 de fevereiro, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu no sentido de que a interposição do recurso

da decisão da autoridade administrativa ainda se inscreve na fase administrativa do processo contraordenacional, com as consequências daí resultantes no que concerne à inaplicabilidade das regras referentes a prazos judiciais.

6- O Tribunal Constitucional nos acórdãos números 473/2001, de 24 de outubro de 2001 e 395/2002, de 2 de outubro de 2002, a propósito do Regime geral das Contraordenações (doravante «RGCO») reconheceu que a interposição do recurso da decisão da autoridade administrativa ainda se inscreve na fase administrativa do processo contraordenacional, com as consequências daí resultantes no que concerne à inaplicabilidade das regras referentes a prazos judiciais.

7- Só a partir da apresentação dos autos ao juiz terão aplicação ao processo de contraordenação normas como as dos artigos 107.º, número 5 do Código de Processo Penal e 139.º, número 5 do Código Processo Civil, *ex vi* dos artigos 60.º da Lei n.º 107/2009 e 41.º do RGCO.

#### Acórdão fundamento

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 5 de novembro de 2011, proferido nos autos com o n.º 228/11.8TTBGC. P1.

#### Factos assentes

1- Em 14 de março de 2011 foram expedidas pela autoridade administrativa cartas registadas, com aviso de receção, para notificação à arguida e ao seu ilustre mandatário da decisão administrativa proferida nos presentes autos de contraordenação.

2- O aviso de receção da notificação remetida ao mandatário da arguida foi assinado em 15 de março de 2011 por «C...»

3- O aviso de receção da notificação remetida à arguida mostra-se assinado por «D...»

4- A arguida apresentou recurso de impugnação judicial em 7 de abril de 2011.

Face aos factos assentes e conjugando-os com o disposto nos artigos 6.º, 8.º, 32.º e 33.º, número 2 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o prazo para interposição do recurso da decisão da autoridade administrativa terminou no dia 4 de abril de 2011.

O recurso foi interposto no terceiro dia útil após o término do prazo.

#### Fundamentos do acórdão fundamento

O acórdão fundamento considerou que é aplicável à impugnação judicial da decisão que aplicou uma contraordenação laboral a previsão do artigo 145.º do Código de Processo Civil, correspondente ao atual artigo 139.º (apresentação nos 3 dias úteis subsequentes ao término do prazo mediante o pagamento de uma multa), com os seguintes fundamentos:

1- O artigo 6.º da Lei n.º 107/2009 prevê expressamente o modo de contagem do prazo para a prática de atos processuais na fase administrativa e remete para as disposições constantes da lei processual penal;

2- Essa remissão deve ser interpretada como incluindo o anterior artigo 145.º do Código Processo Civil por remissão do artigo 107.º, número 5 do Código Processo Penal;

3- Com tal remissão, a lei afastou-se do artigo 60.º do

<sup>1</sup> Embora o acórdão não o refira, dia 27 de janeiro de 2019 é um domingo, pelo que o prazo se considera terminado no dia 28 de janeiro de 2019.



RGCO e da natureza administrativa do prazo para dedução de impugnação judicial.

b) Evolução legislativa do regime aplicável às contra-ordenações laborais.

O direito de mera ordenação social foi introduzido no sistema jurídico português com o Decreto-Lei n.º 232/1979, de 24 de julho, com o objetivo de dotar o ordenamento jurídico de um regime sancionatório alternativo e diferente do direito criminal que desse resposta às necessidades decorrentes da crescente intervenção do Estado.

Conforme consta do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro (RGCO), que viria a substituir aquele primeiro diploma, «o aparecimento do direito das contraordenações ficou a dever-se ao pendor crescentemente intervencionista do Estado contemporâneo, que vem progressivamente alargando a sua ação conformadora aos domínios da economia, saúde, educação, cultura, equilíbrios ecológicos. (...) A necessidade de dar consistência prática às injunções normativas decorrentes deste novo e crescente intervencionismo do Estado, convertendo-as em regras efetivas de conduta, postula naturalmente o recurso a um quadro específico de sanções».

As especificidades do direito laboral levaram a que, em 26 de novembro de 1985, fosse publicado o Decreto-Lei n.º 491/1985 relativo às contraordenações no âmbito do Direito Laboral e da Disciplina Jurídica sobre Higiene, Segurança, Medicina do Trabalho, Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais.

Este decreto-lei regulava, além do mais, o processo contraordenacional na fase administrativa, prevendo a impugnabilidade judicial da decisão de aplicação de coima mediante recurso a interpor para o tribunal competente em matéria laboral com jurisdição na área onde foi cometida a infração (artigo 57.º<sup>2</sup>), no prazo de 5 dias após a notificação da decisão (artigo 56.º, número 2, alínea a). Não continha, contudo, qualquer norma relativa aos termos da impugnação ou à contagem do respetivo prazo, sendo, por isso, aplicável o RGCO enquanto legislação subsidiária (artigo 1.º).

O Decreto-Lei n.º 491/1985 de 26 de novembro foi revogado pela Lei n.º 116/1999, de 4 de agosto que aprovou o regime geral das contraordenações laborais (RGCOL). No seu artigo 2.º previa-se que as contraordenações laborais fossem reguladas pelo disposto na própria lei, pelas normas da legislação do trabalho que as previssem e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações. Este diploma era omissivo quanto à impugnação judicial da decisão administrativa, bem como quanto ao regime aplicável à contagem dos prazos.

A Lei n.º 116/1999, de 4 de agosto veio a ser revogada pelo Código do Trabalho de 2003, aprovado pelo Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Este Código dedicava o capítulo II do Livro II à responsabilidade contraordenacional, sendo os artigos 630.º a 640.º relativos ao respetivo procedimento administrativo. O artigo 615.º previa que as contraordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações.

O Código do Trabalho de 2003 era igualmente omissivo

quanto à impugnação judicial da decisão e ao regime aplicável aos prazos do procedimento contraordenacional.

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009 aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi revogado o código anterior. O Código do Trabalho de 2009 prevê no seu artigo 549.º que as contraordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações. Mas, não estabelece qualquer regime processual. Afigura-se que a intenção do legislador foi relegar o regime adjetivo das contraordenações laborais para legislação especial. Aliás, o artigo 12.º, número 3, alínea e) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro previa que a revogação dos artigos 630.º a 640.º do Código do Trabalho de 2003, apenas, produziria efeito com a entrada em vigor do diploma que viesse regular a respetiva matéria.

Esse diploma é Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, publicada no mesmo ano e que veio regular, pela primeira vez, de forma global o processo de contraordenação laboral desde o seu início e até ao recurso da decisão de impugnação judicial, apenas, a fase executiva não é objeto deste diploma.

Nesse mesmo ano, pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, foi introduzido no Código de Processo do Trabalho, (até à data omissivo quanto ao processo contraordenacional) o do título VII relativo ao processo de contraordenação, composto pelo artigo 186.º-J. Este preceito previa que a impugnação de decisões de autoridades administrativas que aplicassem coimas em processo laboral seguia os termos do regime processual das contraordenações laborais, que consta de lei específica.

Na última alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, o processo de contraordenação passou a estar previsto no seu artigo 201.º, que estabelece: A impugnação judicial de decisão de autoridade administrativa que aplique coimas e sanções acessórias em processo laboral segue os termos previstos na Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que estabelece o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de Segurança Social.

c) Legislação relevante para a decisão

1- Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro - Regime Processual aplicável às contra-ordenações laborais e de Segurança Social.

## CAPÍTULO II

### Atos processuais na fase administrativa

#### Artigo 6.º

##### Contagem dos prazos

1- À contagem dos prazos para a prática de actos processuais previstos na presente lei são aplicáveis as disposições constantes da lei do processo penal.

2- A contagem referida no número anterior não se suspende durante as férias judiciais.

<sup>2</sup> Esta norma foi declarada inconstitucional pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 356/1989, de 23 de maio.



## CAPÍTULO IV

### Tramitação processual

#### SECÇÃO II

##### Fase judicial

###### Artigo 33.º

###### Forma e prazo

1- A impugnação judicial é dirigida ao tribunal de trabalho competente e deve conter alegações, conclusões e indicação dos meios de prova a produzir.

2- A impugnação judicial é apresentada na autoridade administrativa que tenha proferido a decisão de aplicação da coima, no prazo de 20 dias após a sua notificação.

###### Artigo 36.º

###### Envio dos autos ao Ministério Público

1- Recebida a impugnação judicial e, sendo caso disso, efetuado o depósito referido no artigo anterior, a autoridade administrativa competente envia os autos ao Ministério Público no prazo de 10 dias, podendo, caso o entenda, apresentar alegações.

2- Até ao envio dos autos, pode a autoridade administrativa competente revogar, total ou parcialmente, a decisão de aplicação da coima ou sanção acessória.

###### Artigo 37.º

###### Apresentação dos autos ao juiz

O Ministério Público torna sempre presentes os autos ao juiz, com indicação dos respetivos elementos de prova, valendo este ato como acusação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

###### Artigo 60.º

###### Direito subsidiário

Sempre que o contrário não resulte da presente lei, são aplicáveis, com as devidas adaptações, os preceitos reguladores do processo de contraordenação previstos no regime geral das contraordenações.

2- Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro - Regime geral das contraordenações

## II PARTE

### Do processo de contra-ordenação

#### CAPÍTULO II

##### Princípios e disposições gerais

###### Artigo 41.º

###### Direito subsidiário

1- Sempre que o contrário não resulte deste diploma, são aplicáveis, devidamente adaptados, os preceitos reguladores do processo criminal.

2- No processo de aplicação da coima e das sanções acessórias, as autoridades administrativas gozam dos mesmos direitos e estão submetidas aos mesmos deveres das entidades competentes para o processo criminal, sempre que o contrário não resulte do presente diploma.

#### CAPÍTULO IV

##### Recurso e processo judiciais

###### Artigo 59.º

###### Forma e prazo

1- A decisão da autoridade administrativa que aplica uma coima é susceptível de impugnação judicial.

2- O recurso de impugnação poderá ser interposto pelo arguido ou pelo seu defensor.

3- O recurso é feito por escrito e apresentado à autoridade administrativa que aplicou a coima, no prazo de 20 dias após o seu conhecimento pelo arguido, devendo constar de alegações e conclusões.

###### Artigo 60.º

###### Contagem do prazo para impugnação

1- O prazo para a impugnação da decisão da autoridade administrativa suspende-se aos sábados, domingos e feriados.

2- O termo do prazo que caia em dia durante o qual não for possível, durante o período normal, a apresentação do recurso, transfere-se para o primeiro dia útil seguinte.

3- Código de Processo Penal

LIVRO II

**Dos actos processuais**

TÍTULO III

**Do tempo dos actos e da aceleração do processo**

Artigo 104.º

**Contagem dos prazos de actos processuais**

1- Aplicam-se à contagem dos prazos para a prática de actos processuais as disposições da lei do processo civil.

2- Correm em férias os prazos relativos a processos nos quais devam praticar-se os actos referidos nas alíneas *a)* e *e)* do número 2 do artigo anterior.

Artigo 107.º

**Renúncia ao decurso e prática de acto fora do prazo**

1- A pessoa em benefício da qual um prazo for estabelecido pode renunciar ao seu decurso, mediante requerimento endereçado à autoridade judiciária que dirigir a fase do processo a que o acto respeitar, a qual o despacha em vinte e quatro horas.

2- Os actos processuais só podem ser praticados fora dos prazos estabelecidos por lei, por despacho da autoridade referida no número anterior, a requerimento do interessado e ouvidos os outros sujeitos processuais a quem o caso respeitar, desde que se prove justo impedimento.

3- O requerimento referido no número anterior é apresentado no prazo de três dias, contado do termo do prazo legalmente fixado ou da cessação do impedimento.

4- A autoridade que defira a prática de acto fora do prazo procede, na medida do possível, à renovação dos actos aos quais o interessado teria o direito de assistir.

5- Independentemente do justo impedimento, pode o acto ser praticado no prazo, nos termos e com as mesmas consequências que em processo civil, com as necessárias adaptações.

6- Quando o procedimento se revelar de excepcional complexidade, nos termos da parte final do número 3 do artigo 215.º, o juiz, a requerimento do Ministério Público, do assistente, do arguido ou das partes civis, pode prorrogar os prazos previstos nos artigos 78.º, 287.º e 315.º e nos números 1 e 3 do artigo 411.º, até ao limite máximo de 30 dias.

Artigo 107.º

**Sanção pela prática extemporânea de actos processuais**

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, à prática extemporânea de actos processuais penais aplica-se o disposto nos números 5 a 7 do artigo 145.º do Código de Processo Civil, com as seguintes alterações:

*a)* Se o acto for praticado no 1.º dia, a multa é equivalente a 0,5 UC;

*b)* Se o acto for praticado no 2.º dia, a multa é equivalente

a 1 UC;

*c)* Se o acto for praticado no 3.º dia, a multa é equivalente a 2 UC.

4- Código de Processo Civil

Artigo 139.º

**Modalidades do prazo (Artigo 145.º do anterior Código de Processo Civil)**

1- O prazo é dilatatório ou perentório.

2- O prazo dilatatório difere para certo momento a possibilidade de realização de um ato ou o início da contagem de um outro prazo.

3- O decurso do prazo perentório extingue o direito de praticar o ato.

4- O ato pode, porém, ser praticado fora do prazo em caso de justo impedimento, nos termos regulados no artigo seguinte.

5- Independentemente de justo impedimento, pode o ato ser praticado dentro dos três primeiros dias úteis subsequentes ao termo do prazo, ficando a sua validade dependente do pagamento imediato de uma multa, fixada nos seguintes termos:

*a)* Se o ato for praticado no 1.º dia, a multa é fixada em 10 % da taxa de justiça correspondente ao processo ou ato, com o limite máximo de 1/2 UC;

*b)* Se o ato for praticado no 2.º dia, a multa é fixada em 25 % da taxa de justiça correspondente ao processo ou ato, com o limite máximo de 3 UC;

*c)* Se o ato for praticado no 3.º dia, a multa é fixada em 40 % da taxa de justiça correspondente ao processo ou ato, com o limite máximo de 7 UC.

6- Praticado o ato em qualquer dos três dias úteis seguintes sem ter sido paga imediatamente a multa devida, logo que a falta seja verificada, a secretaria, independentemente de despacho, notifica o interessado para pagar a multa, acrescida de uma penalização de 25 % do valor da multa, desde que se trate de ato praticado por mandatário.

7- Se o ato for praticado diretamente pela parte, em ação que não importe a constituição de mandatário, o pagamento da multa só é devido após notificação efetuada pela secretaria, na qual se prevê um prazo de 10 dias para o referido pagamento.

8- O juiz pode excepcionalmente determinar a redução ou dispensa da multa nos casos de manifesta carência económica ou quando o respetivo montante se revele manifestamente desproporcionado, designadamente nas ações que não importem a constituição de mandatário e o ato tenha sido praticado diretamente pela parte.

*d)* Jurisprudência relevante

1- Acórdãos de Uniformização de Jurisprudência:

– Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 2/1994, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 106, de 7 de maio de 1994: Não tem natureza judicial o prazo mencionado no número 3 do artigo 59.º do Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro, com a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 356/89, de 17 de outubro.

<https://files.dre.pt/1s/1994/05/106a00/23722373.pdf>

– Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 1/2001, publicado no *Diário da República*, I.ª série, n.º 93, de 20 de abril de 2001: a) Fixar jurisprudência nos seguintes termos: «Como em processo penal, também em processo contraordenacional vale como data da apresentação da impugnação judicial a da efetivação do registo postal da remessa do respetivo requerimento à autoridade administrativa que tiver aplicado a coima - artigos 41.º, número 1, do Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro, 4.º do Código de Processo Penal e 150.º, número 1, do Código de Processo Civil e Assento do Supremo Tribunal de Justiça n.º 2/2000, de 7 de fevereiro de 2000.

<https://files.dre.pt/1s/2001/04/093a00/23202325.pdf>

– Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 5/2013, publicado no *Diário da República*, I.ª série, n.º 33, de 15 de fevereiro de 2013: a) Fixar jurisprudência nos seguintes termos: «Instaurado processo de contraordenação laboral em data anterior à entrada em vigor da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, à contagem do prazo de impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa que, já na vigência deste último diploma, aplique uma coima, é aplicável o novo regime nele introduzido pelo número 1 do seu artigo 6.º, correndo o prazo de forma contínua, não se suspendendo por isso aos sábados, domingos e feriados».

<https://files.dre.pt/1s/2013/02/03300/0095300975.pdf>

#### 2- Acórdãos do Tribunal Constitucional

– Acórdão n.º 473/2001, de 24 de outubro de 2001

– <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordados/20010473.html>

– Acórdão n.º 395/2002, de 2 de outubro de 2002

– <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordados/20020395.html>

#### 3- Acórdãos no sentido do acórdão recorrido

1- No âmbito da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro - Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de Segurança Social

– Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 10 de julho de 2013, proferido no processo n.º 38/13.8TTFIG.C1;

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/846af4235877732480257be1003c7e97?OpenDocument>

2- No âmbito do Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro - Regime geral das contraordenações

– Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 24 de maio de 2017, proferido no processo n.º 255/16.9 T8SCD.C1;

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/c1d3629ef0f8a40180258130003177ed?OpenDocument>

– Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, proferido no processo n.º 533/08.0TBPMS.C1;

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/88e8726e80bed6b7802575210053b948>

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21 de maio de 2008, proferido no processo n.º JTRP00041360;

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5d10b562cd0aeebf80257456004660e8?OpenDocument>

– Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 12 de julho de 2012, proferido no processo n.º 179/10.3TBORQ.E1;

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/11B665A1E867894C80257DE10056F8BE>

#### 4- Acórdãos no sentido do acórdão fundamento

– Acórdão do Tribunal da Relação de Évora data-do de 19 de janeiro de 2017 proferido no processo n.º 989/16.8T8TMR.E1;

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/cdd18289f73c019f802580bb003b7e8a?OpenDocument>

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto data-do de 5 de dezembro de 2011 proferido no processo n.º 228/11.8TTBGC.P1;

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TR-P:2011:228.11.8TTBGC.P1.89>

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto data-do de 7 de dezembro de 2018 proferido no processo n.º 3223/18.2T8MTS.P1,

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f6692318d944a1ac802580e20052d074?OpenDocument>

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto data-do de 13 de fevereiro de 2017 proferido no processo n.º 2416/15.9T8VFR.P1;

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f6692318d944a1ac802580e20052d074?OpenDocument>

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 16 de janeiro de 2012 proferido no processo n.º 229/11.6TTBGC.P1;

<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/1143ad6acb693daa802579ba0056384c?OpenDocument>

#### e) Na doutrina

Com relevo direto para a decisão, os seguintes artigos doutrinários:

Paulo Pinto Albuquerque in Comentário do Regime Geral das Contraordenações à luz da Constituição da República e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

Anotação ao artigo 59.º (página 247 e 248): Ao invés, no regime especial das contraordenações laborais e da Segurança Social, o artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009, de 14.9 determina a aplicabilidade das regras do CPP, ou seja, a regra da continuidade da contagem dos prazos, não se suspendendo aos sábados, domingos e feriados (com razão, nota Soares Ribeiro 2011: 67, que esta disposição não afasta a natureza administrativa da fase de impugnação judicial). (...) Uma terceira consequência é a da aplicabilidade do artigo 145.º, número 5 do CPC por força dos artigos 104.º, número 1 e 107.º, número 5 do CPP (concorda, Soares Ribeiro, 2011: 70). Mas o prazo para interposição do recurso da decisão administrativa não se suspende em férias judiciais nos termos do artigo 6.º, número 2.

João Soares Ribeiro - *Contraordenações Laborais, Regime Jurídico*, Almedina, 3.ª edição, 2011. Anotação ao artigo 6.º (página 22):

3- Era entendimento unânime o de que, porque se não tinham os prazos do regime processual da fase administrativa das CO como prazos judiciais, não lhes eram aplicáveis as regras no justo impedimento ou aquela que permite que o acto possa ser praticado nos três dias seguintes ao termo do prazo mediante o pagamento de multa (artigo 145.º/5 do CPC). Embora se continue a entender que na fase administrativa os prazos não são judiciais, a verdade é a que a remissão feita no número 1 para «as disposições constantes da lei do processo penal», ou seja, designadamente, artigos 104.º/1 e 107.º/5 do CPP, postulam agora outra interpretação».

Anotação ao artigo 33.º (página 70):

2- A regra da apresentação da impugnação no prazo de 20 dias mantém-se do regime anterior. Todavia, agora face à nova regra de contagem do prazo (contínuo) há, de facto, um encurtamento desse período de tempo.

Era até hoje indubitável o entendimento de que se não aplicavam aqui as regras do artigo 145.º/5 do CPC, ex. VI artigo 104.º/1 e 107.º/5 do CPP, ou seja, que não podia ser praticado o acto nos três dias após o termo do prazo mediante o pagamento de uma multa. Face a redacção do artigo 6.º a dúvida é agora, pelo menos, legítima e, no nosso modo de ver, a sua aplicação defensável».

Paula Leal de Carvalho, *Prontuário de Direito do Trabalho* janeiro/abril maio/agosto 2012, números 91 e 92, *contraordenações laborais - Questões práticas* (página 167):

1- Quanto à contagem dos prazos

Relativamente à norma de contagem de prazos constante do artigo 6.º da Lei n.º 107/2009 têm sido suscitadas algumas questões, havendo já alguma jurisprudência dos Tribunais da Relação e sobre ela se pronunciando João Soares Ribeiro, in *Contraordenações Laborais, Regime Jurídico*, 2011, 3.ª edição, em anotação a esse preceito.

Do capítulo II, sob a epígrafe: Actos processuais na fase administrativa, consta o artigo 6 que dispõe:

1- À contagem dos prazos para a prática de actos processuais previstos na presente lei são aplicáveis as disposições constantes da lei do processo penal.

2- A contagem referida no número anterior não se suspende durante as férias judiciais.

A Lei n.º 107/2009 afastou-se do regime constante do Decreto-Lei n.º 433/1982, o qual, no seu artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/1982 (após várias divergências jurisprudenciais, que ora não importa analisar) dispõe, no seu número 1, que «O prazo para a impugnação da decisão da autoridade administrativa suspende-se aos sábados, domingos e feriados». Relativamente à fase administrativa, no âmbito do citado Decreto-Lei n.º 433/1982, entendia-se que a esta, por não ter natureza judicial, mas sim administrativa, eram aplicáveis as regras próprias - administrativas - de contagem de prazos.

A 1.ª conclusão a retirar da alteração feita pela Lei n.º 107/2009 é que o artigo 6.º, inserido no capítulo II relativo à fase administrativa, é aplicável a esta fase, donde decorre, face ao seu número 1, que à contagem dos prazos se aplicam as regras do processo penal. Ou seja, os prazos passam a ser contínuos, não se suspendendo aos sábados, domingos e feriados (artigo 144.º, número 1, do CPC, ex. VI do artigo 104.º, número 1, do CPP). Mas, por via do número 2 desse

artigo 6.º, não se suspendem em férias judiciais (ao contrário do que sucede nos processos judiciais, salvo os de natureza urgente que, como tal, são os expressamente tipificados na lei).

Ora, significa isso que a regra constante do artigo 6.º, número 1, será, a meu ver, aplicável à contagem do prazo para impugnação judicial da decisão administrativa. Com efeito, esta impugnação ainda se insere nessa fase, sendo apresentada na autoridade administrativa (artigo 33.º, número 2), não havendo que aplicar o artigo 60.º, número 1, do Decreto-Lei n.º 433/1982. Este tem natureza meramente subsidiária (artigo 60.º da Lei n.º 107/2009), pelo que, perante a existência de norma expressa no âmbito do RGCOLSS, aquele artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/1982 não é aplicável. Esclareça-se que o artigo 33.º, número 2, ainda que inserido em Secção denominada «Fase judicial, tem por objeto, apenas, o prazo de dedução da referida impugnação (fixando-o em 20 dias), mas não já a sua forma de contagem.

Por outro lado, aplicar subsidiariamente o artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/1982, levaria a que a impugnação judicial da decisão administrativa fosse o único processual seja na fase administrativa, seja na fase judicial, em que a contagem do prazo se suspenderia aos sábados, domingos e feriados, o que não faz muito sentido. Com efeito: por via do artigo 6, número 1, os prazos na fase administrativa não se suspendem em fins de semana e feriados; e também não se suspendem na fase judicial (por via da aplicação subsidiária do CPP e CPC ou, para quem assim o entenda, por via do artigo 6.º, número 1, da Lei n.º 107/2009). Ora, assim sendo, por que razão haveria de ser a impugnação judicial a única exceção (para mais, por via de aplicação subsidiária do artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/1982) a este novo regime de contagem de prazos?

No âmbito do Decreto-Lei n.º 433/1982, aos actos da fase administrativa eram aplicáveis, em matéria de prazos, as regras, de natureza administrativa, de contagem de prazos. E, quanto ao acto de impugnação judicial da decisão administrativa, o artigo 60.º do referido diploma, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 244/1995, após longa controvérsia jurídica, acabou por consagrar, também, o regime administrativo de contagem de prazos (tendo em conta a natureza, ainda administrativa, do acto de impugnação judicial da decisão administrativa). Porém, o novo RGCOLSS, consagrou solução inversa, adaptando os prazos, que eram administrativos, aos prazos judiciais. A aplicação do artigo 6.º, número 1, e a aplicação subsidiária do artigo 60.º, número 1, do Decreto-Lei n.º 433/1982 levaria a que, na fase administrativa, se aplicassem as regras de contagem dos prazos judiciais, mas na impugnação judicial (e apenas nesta), se aplicassem as regras de contagem dos prazos administrativos, o que não faz sentido.

A 2.ª conclusão a retirar, é a de que, remetendo o artigo 6.º, número 1, para as regras do CPP, então terá que se passar a admitir que lhe seja, igualmente, aplicável a possibilidade da prática do acto num dos 3 dias úteis subsequentes ao termo do prazo nos termos do artigo 145.º, números 5 a 7, do CPC, ex. VI do artigo 107.º, número 5, do CPC (ao contrário do que se entendia no âmbito do RGCO, já que os prazos



relativos a actos praticados na fase administrativa, incluindo o de impugnação da decisão administrativa, não tinham natureza judicial). Neste sentido, cf. Ac. RP 05.12.2011, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

– Por fim, entende-se também que o artigo 6.º, número 2, não é aplicável à fase judicial. Como se sabe, a regra relativamente à contagem dos prazos judiciais é que estes se suspendem nas férias judiciais, a menos que se tratem de processos de natureza urgente estes, os expressamente tipificados na lei como tal. Ora, o processo contraordenacional não tem natureza urgente, não estando essa natureza prevista em preceito algum, mormente no CPT (cf. artigo 26.º), nem nunca, como tal, havendo sido considerados, não havendo razão alguma que leve a aplicar esse número 2 à fase judicial, neste sentido cf. Ac. RE 18.10.11. O citado artigo 6.º, número 2, encontrará a sua justificação na circunstância de, ao contrário do que sucede nos tribunais, não vigorar na Administração Pública regime idêntico ao das férias judiciais e, daí e face ao número 1 desse preceito, a necessidade de salvaguardar a não aplicabilidade dessa suspensão à fase administrativa do processo.

Por outro lado, o artigo 6.º, embora se reporte «à contagem dos prazos para a prática de actos processuais previstos na presente lei (...)» [sublinhado nosso], está inserido no capítulo II, relativo e sob a epígrafe actos processuais na fase administrativa, inserção sistemática essa que, a nosso ver, não poderá deixar de ser tida em conta.

Apreciando

Perante a oposição de julgados entre os referidos acórdãos, importa uniformizar jurisprudência quanto à admissibilidade da apresentação da impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa, proferida em sede de procedimento de contraordenação laboral (Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro), nos três dias úteis subsequentes ao término do prazo.

Duas ordens de argumentos se debatem nos acórdãos recorrido e fundamento, em síntese:

Contra:

– A natureza administrativa da fase na qual se insere a impugnação judicial da decisão contraordenacional afastaria a aplicação de uma regra própria do processo judicial como a prevista nos artigos 107.º, número 5 e 107.º-A do Código Processo Penal e artigo 139.º do Código Processo Civil;

– A remissão prevista no artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009 não inclui o artigo 107.º, número 5 do Código Processo Penal;

– A remissão do artigo 60.º da Lei n.º 107/2009 para o RGCO, no qual não se prevê a aplicação de tal regra.

A favor:

– A remissão prevista no artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009 deve ser interpretada como incluindo os artigos 107.º, número 5 e 107.º-A do Código Processo Penal e artigo 139.º do Código Processo Civil;

– A intenção do legislador em afastar-se do modo de contagem de prazos previsto no artigo 60.º, número 1 do RGCO e da natureza administrativa do prazo de impugnação judicial.

Vejamos

No Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 5/2013, publicado no *Diário da República*, I.ª série, n.º 33 de 15 de fevereiro de 2013, foi decidido fixar jurisprudência nos seguintes termos: Instaurado processo de contraordenação laboral em data anterior à entrada em vigor da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, à contagem do prazo de impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa que, já na vigência deste último diploma, aplique uma coima, é aplicável o novo regime nele introduzido pelo número 1 do seu artigo 6.º, correndo o prazo de forma contínua, não se suspendendo por isso aos sábados, domingos e feriados».

Na fundamentação concluiu que: A Lei n.º 107/2009 afastou-se claramente do regime constante da lei quadro, pois que, como se viu, o artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/1982, a partir de 1995, sob a epígrafe «Contagem do prazo para impugnação», passou a dispor no número 1 que «O prazo para a impugnação da decisão da autoridade administrativa suspende-se aos sábados, domingos e feriados» e do citado artigo 6.º, número 1, resulta que, à contagem de prazos se aplicarão as regras do processo penal, o que significa que os prazos em apreço são contínuos, não se suspendem aos sábados, domingos e feriados. Havendo norma expressa não há que chamar à colação como subsidiariamente aplicável a norma do artigo 60.º da lei-quadro, o que pressupõe um caso omissis, situação que ora não ocorre, face à existência de norma especial no âmbito do diploma regulador das contra-ordenações laborais e de Segurança Social. A dedução de impugnação judicial ainda se insere na fase administrativa. O recurso de impugnação a que alude o artigo 59.º do RGCO não é diretamente apresentado em juízo, mas antes perante a autoridade administrativa que aplicou a coima, aí permanecendo por cinco dias, até que sejam enviados ao MP, sendo que até ao envio pode a autoridade administrativa revogar a decisão de aplicação da coima, como resulta do artigo 62.º, número 2, da lei-quadro, com o que no caso ocorrerá a inutilidade superveniente do recurso. Até aí tudo se passa no âmbito meramente administrativo, não representando a interposição de impugnação a imediata entrada na fase judicial do processo, antecede esta etapa, tratando-se de um prazo pré-judicial. Como bem refere o acórdão da 4.ª Secção do Tribunal da Relação do Porto, de 30 de abril de 2012, proferido no processo n.º 894/11.4TTVCT.P1, o artigo 33.º, número 2, da Lei n.º 107/2009, ainda que inserido em secção denominada fase judicial tem por objeto apenas o prazo de dedução da impugnação, fixando-a em 20 dias, equiparando-o ao previsto em processo penal fixado para recurso de decisão condenatória onde pode estar em causa aplicação de pena privativa de liberdade, mas já não a sua forma de contagem. Aplicar subsidiariamente o artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/1982 levaria a que a impugnação judicial da decisão administrativa fosse o único acto processual, quer na fase administrativa, quer fosse na judicial, em que a contagem do prazo se suspenderia aos sábados, domingos e feriados, o que não faz sentido, pois então a impugnação judicial seria a única exceção (para mais por via de aplicação subsidiária do decreto-lei de 1982) ao novo regime de contagem de prazos. O regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 109/2007 rege sobre o campo específico das contra-ordenações laborais e



de Segurança Social, sendo de enquadrar como regime quadro sectorial.

Assim, segundo o entendimento constante deste acórdão n.º 5/2013, a dedução da impugnação judicial ainda se insere na fase administrativa, e o artigo 6.º número 1 da Lei n.º 107/2009, é-lhe aplicável, tendo ainda considerado que foi intenção do legislador afastar-se do regime geral das contra-ordenações e prever expressamente a aplicação do regime do Código de Processo Penal à contagem de prazos.

Partindo, então, do pressuposto de que o artigo 6.º número 1 da Lei n.º 107/2009, se aplica ao prazo para dedução de impugnação judicial, pois o legislador referiu-se nessa norma à contagem dos prazos para a prática de atos processuais, importa agora apreciar o alcance da remissão aí contemplada, ou seja, se deve tal remissão ser interpretada de forma restrita como incluindo, apenas, o artigo 104.º do Código Processo Penal, nos termos em que o foi no acórdão recorrido ou, ao invés, deverá incluir também as normas dos artigos 107.º, número 5 e 107.º-A do Código de Processo Penal.

Recorrendo aos elementos sistemático e atualista da interpretação, importa atender aos diversos regimes especiais contraordenacionais. Sem preocupação de exaustividade, note-se que uma parte substancial dos regimes contraordenacionais prevê expressamente que o prazo de impugnação judicial é contabilizado em dias úteis e/ou remete diretamente para o RGCO, sendo por isso aplicável este último diploma, relativamente ao qual não se discute a possibilidade da prática de actos nos três dias úteis subsequentes ao término do prazo. É o caso do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (artigos 228.º e 232.º), do Código dos Valores Mobiliários (artigos 407.º e 416.º, número 1), do regime processual aplicável aos crimes especiais do setor segurador e dos fundos de pensões e às contra-ordenações cujo processamento compete à Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões publicado como anexo II da Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro (artigos 28.º, número 1 e 32.º), do Regime Geral das Contra-ordenações Ambientais (artigo 2.º), do Novo Regime da Concorrência (artigos 14.º e 83.º), do Decreto-Lei n.º 10/2004, de 9 de janeiro que aprovou o Regime Aplicável às Contra-ordenações Aeronáuticas (artigo 35.º), da Lei n.º 99/2019, de 4 de setembro - Regime Quadro das Contra-ordenações do Sector das Comunicações (artigo 32.º, número 1), da Lei n.º 9/2013 de 28 de janeiro que aprova o Regime Sancionatório do Sector Energético (artigos 4.º e 6.º, número 1) e do Estatuto da Entidade Reguladora para Comunicação Social aprovado pela Lei n.º 53/2005, de 8 de novembro (artigo 67.º, número 2).

Ao invés, o Regime Jurídico das Contra-ordenações Económicas recentemente aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro prevê que o prazo é contínuo e a aplicação subsidiária do Código de Processo Penal com as devidas adaptações, incluindo, consequentemente, a possibilidade da prática do acto processual nos três dias úteis subsequentes. Este diploma é aplicável às Infrações Antieconómicas e contra a Saúde Pública (artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 28/1984, de 20 de janeiro) e às contra-ordenações previstas no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (artigo 204.º) e no Código da Propriedade Industrial (artigo 316.º, número 1).

Com este Regime Jurídico das contra-ordenações económicas e da sua aplicação às infrações referidas, transparece a intenção do legislador em aproximar o regime jurídico de tais contra-ordenações às disposições processuais penais.

Verificamos, assim, no que concerne às regras aplicáveis aos prazos para dedução de impugnação judicial e excluindo por agora a Lei n.º 107/2009, que os regimes sectoriais agrupam-se em duas lógicas:

– Um grupo em que se aplicam as normas dos prazos administrativos, contabilizando-se em dias úteis e sem aplicação das regras processuais penais;

– Outro grupo em que se aplicam as regras dos prazos judiciais com a remissão para as regras do processo penal e, consequentemente, com a aplicação da possibilidade de praticar os actos nos três dias úteis subsequentes.

Depois de analisada a evolução legislativa e a tendência manifesta do legislador em criar regimes quadro sectoriais no âmbito das contra-ordenações, deixando para o RGCO um papel cada vez mais de direito subsidiário, afigura-se, ainda, no que respeita ao procedimento contraordenacional laboral, que o legislador pretendeu uniformizar o regime aplicável aos prazos para a prática de actos nas várias fases do processo. Prevendo, apenas, uma exceção: o artigo 6.º, número 2 da Lei n.º 107/2009, relativo à não suspensão dos prazos nas férias judiciais na fase administrativa. Tal exceção encontra justificação no normal funcionamento das autoridades administrativas por contraposição aos tribunais durante o período das férias judiciais. Configurando essa previsão mais um indício para o intérprete de que o legislador quis mesmo efetuar uma remissão de conteúdo mais lato, pois se o legislador quisesse remeter, apenas, para o disposto no artigo 104.º do Código Processo Penal, tê-lo-ia dito, dado que tal norma existia à data da entrada em vigor da Lei n.º 107/2009. Por outro lado, a interposição de recurso da decisão da autoridade administrativa, tal como resulta do artigo 33.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, encontra-se inserido na secção II do capítulo IV, com a epígrafe fase judicial.

Uma interpretação restritiva da remissão prevista no artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009, implicaria que as contra-ordenações laborais não se inserissem em nenhum dos subgrupos supra-referidos, constituindo um regime sui generis e criando incoerência no sistema pois que:

– Os prazos administrativos não correm aos sábados, domingos e feriados e, consequentemente, a parte que deles beneficia dispõe de mais tempo para preparar o acto processual que pretende praticar;

– Os prazos judiciais correm de forma contínua, sendo por isso necessariamente mais curtos, mas as partes beneficiam da suspensão durante as férias judiciais, bem como da possibilidade de praticarem o acto nos três dias úteis subsequentes ao seu término mediante o pagamento de uma multa;

– O prazo administrativo para dedução de impugnação judicial em processo contraordenacional laboral, não seria contado nos termos gerais em dias úteis, mas sim de forma contínua, mas não beneficiaria da suspensão das férias judiciais, nem da possibilidade de praticar tal acto nos três dias úteis subsequentes.

Veja-se, no caso do *acórdão recorrido*, se o prazo de 20 dias:

(i) Fosse contado de acordo com as regras dos prazos administrativos, o acto poderia ser praticado até dia 5 de fevereiro de 2019;

(ii) Fosse um prazo judicial (ou se, se aplicasse o disposto no artigo 107.º, número 5 do Código de Processo Penal por remissão do artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009), o acto poderia ser praticado até dia 31 de janeiro de 2019 (no 3.º dia útil);

(iii) Se se aplicasse a posição restritiva, o acto só poderia ser praticado até dia 28 de janeiro de 2019 (1.º dia útil seguinte ao término do prazo que terminou a um domingo).

Se é certo que a não aplicação da suspensão das férias judiciais à impugnação judicial encontra fundamento no modo de funcionamento das autoridades administrativas - sem qualquer condicionamento durante o período das férias judiciais - já a não aplicação da possibilidade da prática do acto nos três dias úteis subsequentes ao seu término mediante o pagamento de uma multa criaria um tratamento diferenciado injustificado, com prejuízo manifesto para o exercício do direito de defesa do arguido em processo de contra-ordenação laboral, o que se nos afigura não ter sido o objetivo do legislador.

Não vislumbramos, assim, qualquer fundamento para que no âmbito de um procedimento de contra-ordenação laboral o arguido visse o prazo para apresentação da sua defesa reduzido quando comparado com os demais prazos para impugnação judicial das decisões administrativas de outras autoridades, criando-se um regime híbrido e mais desfavorável.

Deste modo, afigura-se-nos que a remissão prevista no artigo 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009 deve ser interpreta-

da como incluindo, também, o disposto nos artigos 107.º e 107.º-A do Código de Processo Penal e, por remissão destes, o artigo 139.º do Código de Processo Civil, pelo que não se deverá convocar a aplicação do disposto no artigo 60.º da Lei n.º 107/2009 que remete para o RGCO, configurando-se ser esta a interpretação mais consentânea e conforme com as garantias de defesa previstas, designadamente, no artigo 32.º número 10, da Constituição da República Portuguesa.

### III- Decisão

Face ao exposto,

a) Acorda-se na uniformização da jurisprudência nos seguintes termos:

É aplicável à impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa proferida em sede de procedimento de contra-ordenação laboral, prevista no artigo 33.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o disposto nos artigos 107.º, número 5, 107.º-A do Código de Processo Penal e 139.º, número 5 do Código de Processo Civil, por remissão dos artigos 6.º, número 1 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e 104.º, número 1 do Código de Processo Penal;

b) Acorda-se na revogação do *acórdão recorrido* e em considerar tempestiva a impugnação judicial interposta pelos recorrentes.

Sem custas.

STJ, 10 de março de 2022.

*Maria Paula Sá Fernandes.*

*Leonor Cruz Rodrigues.*

*Pedro B. Ferreira Dias.*

*José Luiz Ramalho Pinto*, (revendo a posição tomada no *acórdão recorrido*).

*Júlio Manuel Vieira Gomes.*

*Joaquim António Chambel Mourisco.*

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

### **Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 20 e 21 de janeiro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2009.

#### **Alteração aos estatutos**

##### Artigo 1.º

Ponto único - Alteração do artigo 46.º número 1, 48.º número 1, 49.º número 1, 64.º número 1 dos estatutos:

##### Artigo 46.º

1- A direção do sindicato é o órgão executivo do sindicato e compõe-se, de pelo menos, 15 membros.

##### Artigo 48.º

1- A direção reunirá de três em três meses e sempre que necessário e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

##### Artigo 49.º

1- A direção reunirá de três em três meses com os secretários regionais e sempre que necessário.

##### Artigo 64.º

1- O conselho fiscalizador será constituído por um presidente e dois secretários.

Registado em 4 de março de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 200 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos - STSJ - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Marques Teixeira.  
Vice-presidente - António Alberto Rodrigues Alves.  
Secretário - Noémia Corina Marques Peixoto.  
Tesoureiro - Vítor Hugo da Silva Rocha e Carmo.  
Vogal - José Carlos Costa Oliveira e Sá.  
Vogal - Pedro Manuel Silva Duarte Tirano.  
Vogal - Rui Manuel Camacho.  
Vogal substituto - Manuel Agonia Castro Santos.  
Vogal substituto - João António Ferreira Mendes.

### **FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, foi publicada a identidade dos membros da direção do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas com inexactidão, pelo que, se procede à sua republicação:

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - José Maria Fonseca Reis Francisco.  
Secretário-geral-adjunto - Luis Miguel de Sousa Carvalho.

#### Vice-secretários-gerais:

Luís Manuel Alves Dias.  
Rui Manuel Ferreira Sousa.  
Rui Manuel Inácio Camarinhas Reis.  
Adérito Jorge Pereira Choupinha Fernandes.  
Paulo Sérgio da Silva Fernandes.  
Pedro Miguel Pereira Ferreira.  
Ana Paula Vieira Barros.  
João Filipe Cardoso Lopes.

#### Secretários:

Albino Manuel Pereira Martins.  
António Domingos Cândido Tomé.  
Jorge Francisco Moreira Raimundo.  
Alfredo José Nascimento Almeida.  
Ana Mafalda Martins Ferreira.  
Ana Teresa Fuzeiro Ferreira Gonçalves.  
António José Mestre Martins Esteves.  
Beatriz Eugénia Matos Afonso Martins.  
Bernardo António Palheta Serra.

Carina Vanessa F. Sampaio.  
Ester Chaves Duarte Silva Seilert.  
Filomeno José Costa Rilhas.  
Francisco José Silva Araújo.  
Fernando Manuel Carvalho Passeira.  
Fernando Manuel Mendes Garrinhas.  
Fernando Manuel Nunes.  
Fernando Viegas Fonseca.  
Helena Manuela Rodrigues Correia.  
Igor José Carvalho Ferreira.  
Joaquim Manuel Xavier Mendes.  
Jorge Humberto Leal Pereira Pais.  
Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha.  
Jorge Miguel Torres Pires.  
João António Caldeira Silva.  
José António Carrapato Sousa.  
José António de Oliveira da Silva.  
José Carlos Ferreira dos Reis.  
José Diogo Couto Oliveira.  
José Manuel Carvalho Costa Folhas.  
José Manuel Fonseca Soares.  
José Manuel Gonçalves Maia.  
Josué Abel Bandola Martins.  
Luis Manuel Carvalho Figueira.  
Luis Miguel Correia Gouveia.  
Luís Miguel Martins Nunes.

Luis Miguel Figueiredo Fernandes.  
Luis Miguel Proença de Carvalho.  
Maria da Conceição N. Pereira da Costa V. Lopes.  
Mário Dinis de Sousa Borges.  
Miguel António Alves Oliveira.  
Nuno José Pinto Adão.  
Nuno Miguel Mendonça Mesquita.  
Paulo Jorge Coelho dos Santos.  
Rui Paulo Correia Materno.  
Rui Manuel do Carmo Felicíssimo.  
Victor Manuel Lopes Gonçalves.  
Vitor Domingos Morais da Cunha.  
Sérgio António dos santos Moutinho.

Suplentes:

Joaquim Manuel Marques.  
Vitor Alexandre Veladas da Costa.  
Arlindo dos Santos Canhoto Oliveira.  
Telmo Duarte Carvalho Nunes.  
José Henrique da Silva e Sousa.  
Carlos Alberto Alves de Oliveira Costa.  
Luis Miguel Messias Amoroso.  
David Simões Antunes.  
Hugo Filipe Fernandes Boto.  
Álvaro Manuel de Oliveira Manito.  
Alberto Ferreira Lopes Antunes.  
Paulo Jorge Ribeiro Sénico.  
João Maria Cordeiro.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Nacional das Farmácias - ANF - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 5 de março de 2022,  
com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.

#### CAPÍTULO I

#### **Da natureza jurídica, denominação, sede e duração da associação**

#### Artigo 1.º

#### (Natureza jurídica e denominação)

A Associação Nacional das Farmácias é uma associação  
representativa dos proprietários de farmácia.

## Artigo 2.º

### (Modelo de farmácia)

1- A associação defende um modelo de farmácia com a natureza de estabelecimento de saúde e centro de prevenção e terapêutica que, para além da dispensa de medicamentos, presta serviços farmacêuticos essenciais e diferenciados à comunidade.

2- A associação tem como missão fazer das farmácias a rede de cuidados de saúde primários mais valorizada pelas pessoas.

## Artigo 3.º

### (Âmbito e sede)

A associação tem âmbito nacional e sede em Lisboa.

## Artigo 4.º

### (Duração)

A associação durará por tempo indeterminado.

## CAPÍTULO II

### Do objeto social

## Artigo 5.º

### (Fins da associação)

A associação tem essencialmente por fim representar os proprietários de farmácias, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto morais como profissionais e económicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as atividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos, designadamente:

*a)* Estabelecer e reforçar, por todas as formas, o entendimento e cooperação entre os seus sócios;

*b)* Defender a sustentabilidade e o progresso do setor das farmácias;

*c)* Diligenciar a melhoria das condições legais e administrativas do exercício da atividade, acompanhando a sua evolução e contribuindo para a solução dos seus problemas específicos;

*d)* Orientar e defender as atividades dos seus sócios, combatendo por todas as formas a concorrência ilegal e desleal e o exercício da atividade com infração dos preceitos legais ou regulamentares aplicáveis;

*e)* Defender a estabilidade financeira das farmácias;

*f)* Reunir e fornecer aos sócios as informações que lhe sejam solicitadas;

*g)* Em geral, assegurar a coordenação da atividade com os setores afins e defender os seus interesses legítimos no domínio da política social, económica, financeira e fiscal;

*h)* Promover a defesa da imagem da farmácia, realizando ou apoiando iniciativas com esse fim;

*i)* Promover ou apoiar iniciativas donde resultem benefícios para o setor de farmácia comunitária, para a profissão farmacêutica e para a saúde pública;

*j)* Colaborar com instituições que promovam a investigação na área do medicamento e outras tecnologias de saúde, serviços farmacêuticos e de bem-estar, ou o desenvolvimento de metodologias de avaliação de ganhos em saúde;

*k)* Promover e apoiar a formação contínua dos farmacêuticos e, em geral, dos quadros técnicos das farmácias;

*l)* Exercer todas as atividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e não sejam expressamente vedadas por lei.

## Artigo 6.º

### (Competência)

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo anterior, a associação deverá, nomeadamente:

*a)* Manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos e outros que se revelem indispensáveis, fixando os respetivos regulamentos internos;

*b)* Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;

*c)* Efetuar os inquéritos e os estudos necessários à realização dos fins associativos;

*d)* Estabelecer, no que não dependa de diploma legal, e propor ou promover, no caso contrário, que as instâncias competentes fixem ou revejam os preceitos regulamentares e as normas a observar no exercício da atividade;

*e)* Fiscalizar o cumprimento pelos sócios e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a atividade se encontra sujeita;

*f)* Aplicar aos sócios as sanções que sejam da sua competência nos termos dos presentes estatutos, dos regulamentos e normas emanadas da associação ou da lei;

*g)* Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública, bem como a organizações de empresas dos setores privado e social, quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do setor e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade;

*h)* Filiar-se em quaisquer organizações de interesse para a prossecução dos seus fins específicos e constituir, com organizações similares, associações de coordenação e de defesa dos interesses comuns;

*i)* Representar os sócios em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do setor;

*j)* Celebrar, com entidades oficiais ou privadas, acordos sobre fornecimento de medicamentos ou prestação de serviços farmacêuticos;

*k)* Controlar a qualidade dos medicamentos e outros produtos farmacêuticos, contribuindo para melhorar as condições de exercício profissional pelos farmacêuticos, legalmente definidas;

*l)* Promover iniciativas de investigação e desenvolvimento sobre medicamentos;

*m)* Promover estudos de farmacoepidemiologia;

*n)* Constituir ou fazer parte de sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, cuja atividade possa contribuir para criar formas de autofinanciamento do setor e uma mais eficaz prossecução dos fins da associação;



*o)* Criar ou apoiar instituições particulares de solidariedade social ou outras de natureza e fins análogos;

*p)* Promover a criação de mecanismos de solidariedade intergeracional entre os farmacêuticos;

*q)* Promover a defesa do património histórico, cultural e profissional do setor, apoiando, nomeadamente, o desenvolvimento do Museu da Farmácia.

#### Artigo 7.º

##### (Comunicação)

As decisões da associação, no âmbito das suas atribuições e nos termos do artigo anterior, serão levadas ao conhecimento dos sócios através de meios eletrónicos, circulares, comunicados ou qualquer outra forma de comunicação.

#### Artigo 8.º

##### (Regulamentos)

1- Os regulamentos emanados da associação, depois de aprovados pelos órgãos competentes, serão obrigatórios para os sócios decorridos cinco dias após a sua divulgação.

2- Se nos regulamentos de carácter obrigatório a que se refere este artigo não se encontrarem fixadas as sanções a que os sócios ficam sujeitos pela falta de cumprimento, entende-se que lhes são aplicáveis as previstas no artigo 122.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 9.º

##### (Categorias dos membros)

A associação é constituída pelos sócios.

#### Artigo 10.º

##### (Requisitos para admissão como sócio)

Podem ser sócios as pessoas singulares ou sociedades comerciais titulares do direito de propriedade ou de exploração de farmácias abertas ao público abrangidas pelo regime jurídico das farmácias comunitárias.

#### Artigo 11.º

##### (Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios:

*a)* Participar e intervir nas assembleias, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;

*b)* Eleger e ser eleitos para os órgãos da associação;

*c)* Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais sócios de todas as iniciativas da associação;

*d)* Apresentar aos órgãos competentes da associação as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela;

*e)* Utilizar nos termos regulamentares os serviços da associação;

*f)* Examinar as contas da associação nas épocas e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;

*g)* Exercer os demais direitos que para eles resultem dos presentes estatutos e dos regulamentos da associação;

*h)* Fiscalizar e participar aos órgãos competentes todas as infrações de que tenham conhecimento, em especial as que afetem a responsabilidade coletiva dos sócios ou os seus interesses comuns.

#### Artigo 12.º

##### (Obrigações dos sócios)

São deveres dos sócios: Pagar a joia de admissão.

*a)* Pagar a quota nos termos estabelecidos;

*b)* Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;

*c)* Cumprir os presentes estatutos e os regulamentos aplicáveis à atividade, incluindo os emanados da associação;

*d)* Cumprir as cláusulas dos contratos celebrados e satisfazer os compromissos assumidos pela associação;

*e)* Cumprir as resoluções dos órgãos da associação, desde que tomadas com observância da lei e dos estatutos;

*f)* Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;

*g)* Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua ação;

*h)* Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos;

*i)* Comunicar o nome e morada do diretor técnico, bem como suas alterações, no prazo de trinta dias;

*j)* Cumprir os acordos sobre fornecimento de medicamentos, prestação de serviços ou outros que sejam outorgados pela associação;

*k)* Participar à associação, nos quinze dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações verificadas na propriedade ou na exploração das farmácias ou nas sociedades titulares de propriedade ou exploração das farmácias.

#### Artigo 13.º

##### (Transparência e partes relacionadas)

1- As relações contratuais dos membros da direção da ANF, seus parentes e afins até ao primeiro grau da linha reta ou segundo grau da linha colateral, com a própria associação ou as empresas participadas, devem obedecer ao princípio da transparência.

2- Os parentes e afins a que se refere o número anterior são os seguintes: pais, filhos, irmãos, sogros, enteados, genros, noras e cunhados.

3- Estão ainda abrangidos pelo princípio previsto no número 1 deste artigo os cônjuges e as pessoas que vivem em união de facto com membros da direção.

4- As relações contratuais a que se referem os números anteriores constarão obrigatoriamente de documento escrito, do relatório de atividades e das contas anuais.

#### Artigo 14.º

##### (Processo de admissão de sócios)

- 1- A admissão de sócios é da competência da direção.
- 2- Os interessados que pretendam ser admitidos devem enviar os seus pedidos à sede da associação.
- 3- Os pedidos serão instruídos com os elementos necessários à identificação da farmácia e do seu representante e à demonstração de que o interessado cumpriu as obrigações legais relacionadas com o exercício da atividade e preenche os requisitos exigidos nos presentes estatutos.
- 4- Podem ser fixados em regulamento interno, a aprovar pelo conselho nacional, os documentos e elementos que os interessados devem apresentar para comprovação dos requisitos exigidos nos presentes estatutos.
- 5- A direção pode exigir informações e elementos complementares que entenda necessários.
- 6- Da resolução da direção haverá recurso para o conselho nacional.

#### Artigo 15.º

##### (Atualização das inscrições)

A inscrição dos sócios deverá atualizar-se sempre que o justifiquem quaisquer alterações verificadas na propriedade ou na exploração das farmácias ou nas sociedades titulares da propriedade ou exploração das farmácias.

#### Artigo 16.º

##### (Caducidade da inscrição)

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo da farmácia;
- b) Pela morte do sócio.

#### Artigo 17.º

##### (Exclusão)

- 1- Serão excluídos de sócios:
  - a) Os que deixem de reunir os requisitos para a sua admissão;
  - b) Os que não paguem as respetivas quotas durante três meses consecutivos.
- 2- Poderão ser excluídos de sócios:
  - a) Os que forem condenados por crime infamante suscetível de afetar o prestígio da associação;
  - b) Os que pratiquem atos graves de concorrência desleal, violem normas fundamentais a que se encontre sujeita a atividade ou por qualquer outra forma ponham em causa a defesa dos interesses coletivos;
  - c) Os que, por qualquer forma, lancem dolosamente o descrédito sobre a associação ou os seus consócios.
- 3- A exclusão de sócio pelos motivos previstos no número 1 é da competência da direção.
- 4- A exclusão de sócio pelos motivos previstos no número 2 é da competência do conselho disciplinar.
- 5- A readmissão poderá ter lugar comprovando-se que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.

#### Artigo 18.º

##### (Direitos dos sócios demitidos, excluídos ou cuja inscrição caducou)

O sócio que por qualquer forma deixe de pertencer à associação não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da associação, não ficando vinculado ou protegido pelos acordos celebrados pela associação com outras entidades.

### CAPÍTULO IV

#### Do regime financeiro

#### Artigo 19.º

##### (Receitas da associação)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas a pagar pelos sócios;
- b) As contribuições ou donativos de pessoas singulares ou coletivas;
- c) As doações que lhe venham a ser feitas e os legados ou heranças de que seja beneficiária;
- d) Os rendimentos dos seus bens;
- e) As importâncias que cobre por serviços prestados;
- f) O produto das multas impostas aos sócios nos termos dos presentes estatutos e regulamentos;
- g) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

#### Artigo 20.º

##### (Joia)

- 1- Pela admissão pagará o sócio uma joia de montante a fixar pelo conselho nacional, sob proposta da direção.
- 2- Ficarão isentos do pagamento de joia:
  - a) O cônjuge ou os parentes no 1.º grau que adquiram, por sucessão ou qualquer outro modo, a propriedade da farmácia;
  - b) As sociedades legalmente constituídas entre marido e mulher ou entre pais e filhos que adquiram a propriedade da farmácia pertencente a algum dos sócios;
  - c) As sociedades unipessoais constituídas pelo proprietário da farmácia.

#### Artigo 21.º

##### (Quotas)

- 1- O sócio fica sujeito ao pagamento de uma quota mensal, constituída por uma parte fixa e uma variável, respeitante a cada farmácia, de que seja titular da propriedade ou exploração, a estabelecer pelo conselho nacional, sob proposta fundamentada da direção.
- 2- A parte fixa da quota pode ser liquidada anual, semestral, trimestral ou mensalmente, mas sempre de forma antecipada.
- 3- Serão de conta dos sócios todas as despesas e os encargos que a associação tenha de suportar em virtude de demora

no pagamento das quotas ou para cobrança das importâncias em dívida.

Artigo 22.º

**(Critérios de fixação e lugar do pagamento da joia e da quota)**

4- Os quantitativos da joia e das quotas exigíveis a cada sócio serão aprovados pelo conselho nacional.

5- A joia e as quotas serão cobradas segundo o processo a definir pela direção.

Artigo 23.º

**(Recitas de serviços prestados)**

1- A associação poderá cobrar taxas por serviços prestados.

2- As taxas a cobrar serão fixadas pela direção.

Artigo 24.º

**(Despesas da associação)**

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

2- As despesas não orçamentadas carecem de aprovação prévia ou ratificação pelo conselho nacional.

3- A falta de aprovação prévia ou a não ratificação pelo conselho nacional das despesas não orçamentadas realizadas constitui fundamento de responsabilidade pessoal dos seus autores.

4- A transferência de verbas entre as rubricas orçamentadas é possível desde que os montantes globais não sejam ultrapassados, nem seja reduzido o resultado líquido.

Artigo 25.º

**(Movimento de fundos)**

1- A associação manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efetivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por outros meios habituais de pagamento.

2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária ou cheque assinado por dois membros da direção ou por um membro da direção e um mandatário por ela nomeado para o efeito.

Artigo 26.º

**(Aquisição e alienação de bens)**

1- A associação poderá adquirir bens a título gratuito; a título oneroso, porém, só lhe será lícito adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à consecução dos fins sociais.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso, bem como a sua alienação a qualquer título, depende sempre de autorização do conselho nacional.

3- A aquisição ou alienação de bens móveis ou valores mobiliários em montante superior a 250 000,00 € (duzentos e cinquenta mil euros), desde que não inscritos no orçamento, depende da autorização do conselho nacional.

Artigo 27.º

**(Orçamento)**

1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pelo conselho nacional, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

2- A proposta do orçamento ordinário de cada exercício será submetida pela direção ao conselho nacional até 1 de dezembro do ano anterior; os orçamentos suplementares serão igualmente submetidos a deliberação do conselho nacional.

Artigo 28.º

**(Ano social)**

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 29.º

**(Relatório e contas anuais)**

1- A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará ao conselho nacional, dentro do prazo legalmente estabelecido, o relatório e contas, individuais e consolidadas, de cada exercício.

2- O relatório e contas da associação será remetido aos membros do conselho nacional, com antecedência não inferior a quinze dias da data da reunião, devendo, durante o mesmo prazo, estar patentes, na sede ou online, os referidos documentos para exame dos sócios.

3- Após aprovação pelo conselho nacional, o relatório e contas será enviado por meios informáticos aos associados e disponibilizado em permanência em portal da ANF.

Artigo 30.º

**(Reservas)**

1- O resultado das contas individuais de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:

a) 10 % para reserva obrigatória;

b) O restante para fins que o conselho nacional determinar, sob proposta da direção.

2- Por proposta da direção e aprovação do conselho nacional, pode ser constituída uma reserva especial de investimento por afetação direta de parte da quota mensal prevista no artigo 21.º

3- A reserva obrigatória e a reserva especial de investimento só poderão ser movimentadas com autorização do conselho nacional.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 31.º

###### (Órgãos da associação)

1- Os órgãos da associação serão nacionais, regionais e locais.

2- Os órgãos nacionais serão os seguintes:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho nacional;
- c) Conselho disciplinar;
- d) Conselho fiscal;
- e) Direção.

3- Os órgãos regionais e locais serão os seguintes:

- a) Assembleia regional;
- b) Assembleia distrital;
- c) Assembleia concelhia;
- d) Assembleia de círculo;
- e) Delegado regional;
- f) Delegado de círculo;
- g) Delegado de zona.

###### Artigo 32.º

###### (Duração do mandato dos titulares dos órgãos)

1- É de três anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da associação.

2- Os membros dos órgãos sociais nacionais só podem candidatar-se para exercerem o mesmo cargo, no máximo, durante três mandatos consecutivos.

3- Os órgãos da associação poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação dos que os elegeram, os quais, por sua vez, para tal expressamente convocados, elegerão os órgãos transitórios de gestão, sua duração e objetivos.

###### Artigo 33.º

###### (Elegibilidade)

1- Só poderão ser eleitos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Nenhum sócio pode ser eleito para mais de um cargo.

###### Artigo 34.º

###### (Princípios gerais de representação)

1- Os sócios, individuais ou sociedades, poderão fazer-se representar nos órgãos sociais da ANF.

2- Os sócios pessoas individuais podem fazer-se representar por outros sócios.

3- As sociedades poderão ser representadas nas assembleias gerais por um dos seus administradores ou gerentes ou por outro sócio.

4- Os representantes são elegíveis para o exercício de cargos nos órgãos sociais.

5- Na eleição para cargos sociais, as listas candidatas devem identificar os representantes, quando existam.

6- Os poderes de representação deverão constar de procuração devidamente legalizada ou de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, com assinatura reconhecida, nos termos legais ou acompanhada de fotocópia do documento de identificação.

7- Os sócios ou seus representantes eleitos para os órgãos sociais não podem delegar a sua representação.

###### Artigo 35.º

###### (Exercício e deveres dos titulares dos órgãos)

1- Os sócios ou os seus representantes exercerão pessoalmente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação.

1- Os membros da direção podem ser remunerados pelo exercício dos cargos associativos.

1- A remuneração prevista no número anterior será obrigatoriamente definida pelo conselho nacional.

2- No desempenho dos seus cargos, os titulares dos órgãos devem observar, em particular, deveres de cuidado, disponibilidade, diligência e conhecimento da atividade da associação adequados aos seus cargos.

3- As despesas efetuadas pelos membros dos órgãos sociais para o exercício das suas funções associativas serão reembolsadas contra a apresentação de documentos justificativos fiscalmente aceites.

###### Artigo 36.º

###### (Escusas)

São motivos de escusa dos cargos para que os sócios tenham sido eleitos a idade superior a 65 anos, doença comprovada ou outro motivo que o presidente do conselho nacional, de acordo com o seu melhor critério, considere atendível.

###### Artigo 37.º

###### (Quórum para as deliberações)

1- Com exceção da assembleia geral, do conselho nacional, das assembleias regional, distrital, concelhia e de círculo, que se regerão pelo disposto nos artigos respetivos dos presentes estatutos, os demais órgãos da associação só poderão tomar validamente quaisquer deliberações desde que se encontre presente a maioria dos seus titulares.

2- As deliberações da direção e do conselho fiscal são tomadas por maioria dos seus titulares.

###### Artigo 38.º

###### (Votação)

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 43.º, 76.º e 88.º, nas deliberações dos órgãos da associação cada um dos respetivos titulares terá direito a um voto, cabendo sempre ao presidente, além do seu próprio voto, o de desempate.

2- O voto será obrigatório nas eleições para a mesa da as-

sembleia geral, conselho disciplinar, conselho fiscal, direção, delegados regionais, delegados de círculo e delegados de zona.

3- O não exercício do direito de voto sem justa causa, nos casos referidos no número anterior, é punido com multa cujo montante será fixado pelo conselho nacional, sob proposta da direção.

#### Artigo 39.º

##### (Escrutínio secreto)

As eleições, seja qual for o órgão da associação que a elas tenha de proceder, incluindo os transitórios previstos no número 3 do artigo 32.º, serão sempre feitas por escrutínio secreto.

#### Artigo 40.º

##### (Comissão eleitoral)

1- São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais da associação.

2- Os processos eleitorais serão fiscalizados por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- À comissão eleitoral caberá ainda preparar e acompanhar o processo eleitoral, nos termos dos regulamentos eleitorais em vigor.

#### Artigo 41.º

##### (Voto por correspondência e voto eletrónico)

1- Nas eleições para os órgãos da associação são admitidos o voto por correspondência e o voto eletrónico, em termos a regulamentar pelo conselho nacional, com garantia da sua confidencialidade.

2- Nas eleições para os órgãos nacionais funcionarão mesas de voto na sede da ANF, em Lisboa, e nas delegações do Norte e do Centro, no Porto e em Coimbra.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 42.º

##### (Composição)

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

#### Artigo 43.º

##### (Direito de voto)

1- Cada sócio, em assembleia geral, tem direito a um voto por cada farmácia de que seja proprietário, cessionário da exploração ou que sejam propriedade de outro sócio por si representado, sem prejuízo do limite máximo de votos estabelecido no número seguinte.

2- Cada sócio dispõe, em assembleia geral, do número máximo de quatro votos.

3- Nenhum sócio poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhes digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

#### Artigo 44.º

##### (Representação)

1- Os sócios pessoas individuais podem fazer-se representar nas assembleias gerais por outro associado, mas nenhum sócio poderá representar, para além de si próprio, mais de três dos seus membros, sem prejuízo do limite de quatro votos fixado nos presentes estatutos.

2- As sociedades poderão ser representadas nas assembleias gerais por um dos seus administradores ou gerentes ou por outro sócio, com os limites previstos no número anterior.

3- Os poderes de representação deverão constar de procuração devidamente legalizada ou de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, com assinatura reconhecida nos termos legais ou acompanhada de fotocópia de documento de identificação.

4- O documento referido no número anterior especificará obrigatoriamente a matéria da ordem do dia para que os poderes são conferidos.

#### Artigo 45.º

##### (Reuniões da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne sempre que convocada por iniciativa do próprio presidente da mesa ou a requerimento do conselho nacional, da direção ou de 10 % ou 200 dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, devendo comparecer obrigatoriamente 75 % dos proponentes.

2- O pedido de convocação deve ser dirigido ao respetivo presidente com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 46.º

##### (Competência da assembleia geral)

Compete à assembleia geral:

- a) Proceder às eleições a que haja lugar;
- b) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e a dissolução e liquidação da associação;
- c) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

#### Artigo 47.º

##### (Convocação da assembleia geral)

1- A convocação da assembleia será sempre feita pelo respetivo presidente, por meio de circular remetida a cada um dos sócios e anúncio publicado em portal da ANF adequado para esse fim e, pelo menos, num jornal da localidade da sede com a antecedência mínima de oito dias.

2- No aviso e no anúncio indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia.

3- Se o presidente não convocar a assembleia nos casos em que deve fazê-lo, poderá convocá-la quem a tenha requerido, nos termos do artigo 45.º



Artigo 48.º

**(Funcionamento da assembleia geral)**

A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos seus sócios; em segunda convocação simultânea e uma hora depois, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

Artigo 49.º

**(Votos necessários para as deliberações)**

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos sócios presentes ou representados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número total dos sócios.

Artigo 50.º

**(Ordem do dia)**

São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia.

Artigo 51.º

**(Mesa da assembleia)**

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

2- Faltando à reunião da assembleia os membros da mesa, a sua substituição efetuar-se-á nos termos seguintes:

a) O presidente, pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo sócio que a assembleia designar;

b) Os secretários, por sócios para o efeito convidados por quem presida à sessão.

Artigo 52.º

**(Atribuições do presidente e dos secretários)**

1- Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, sem prejuízo do que se dispõe no número 1 do artigo 45.º, e dirigir os trabalhos da assembleia, na conformidade da lei e dos presentes estatutos;

b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las conjuntamente com os secretários;

c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;

d) Dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais no prazo máximo de trinta dias;

e) Comunicar a todos os sócios as deliberações tomadas nas reuniões.

2- O vice-presidente e os secretários coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções.

3- Aos secretários competirá, em especial, a redação das atas e a preparação de todo o expediente a cargo da mesa.

SECÇÃO III

**Do conselho nacional**

Artigo 53.º

**(Composição)**

1- O conselho nacional é constituído por:

a) Mesa da assembleia geral, que presidirá;

b) Delegados regionais;

c) Delegados de círculo;

d) Delegados de zona.

2- Têm direito de participação no conselho nacional, sem direito a voto, os sócios seguintes:

a) Membros da direção;

b) Membros do conselho fiscal;

c) Membros do conselho disciplinar;

d) Sócios que tenham exercido os cargos de presidente ou vice-presidente de órgãos nacionais e de presidente das delegações;

e) Membros da(s) lista(s) candidata(s) à direção vencida(s) nas últimas eleições, nos termos definidos no número 3 do presente artigo.

3- Os membros da(s) lista(s) candidata(s) vencidas nas últimas eleições para a direção têm direito de participação no conselho nacional, sem direito a voto, pela ordem em que foram indicados na respetiva lista, com os limites seguintes:

a) Dois membros, se a respetiva lista tiver obtido um resultado eleitoral igual ou inferior a 25 % dos votos;

b) Quatro membros, se a respetiva lista tiver obtido um resultado superior a 25 % e inferior a 50 % dos votos.

Artigo 54.º

**(Competência do conselho nacional)**

O conselho nacional é o órgão de apoio e fiscalização da atividade associativa, competindo-lhe designadamente:

a) Aprovar as orientações estratégicas para cada exercício, propostas pela direção;

b) Aprovar o plano e orçamento individual e consolidado da associação para cada exercício;

c) Deliberar sobre o relatório e contas individuais e consolidadas da associação relativos a cada exercício;

d) Fixar e alterar o quantitativo das joias e quotas a pagar pelos sócios;

e) Exercer, relativamente ao universo empresarial, as competências previstas no artigo 113.º dos estatutos;

f) Aprovar, sob proposta da direção, os regulamentos internos da associação;

g) Aprovar, mediante proposta da direção, a constituição e âmbito das delegações, círculos e zonas;

h) Aprovar, mediante proposta da direção, a extinção de delegações, círculos e zonas;

i) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;

j) Autorizar a aquisição ou alienação de bens, nos termos previstos no artigo 26.º;

k) Deliberar, sob proposta da direção, sobre a aplicação do resultado das contas individuais;

l) Aprovar os regulamentos e normas a que deve sujeitar-se o exercício da atividade, que possam ser estabelecidos pela associação;

m) Conhecer as matérias a que se refere a alínea h) do artigo 6.º;

n) Decidir dos recursos para ela interpostos de resoluções da direção;

o) Decidir o valor da multa a aplicar em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 38.º;

p) Decidir os recursos interpostos das decisões do conselho disciplinar.

#### Artigo 55.º

##### (O conselho nacional e o universo empresarial)

1- O conselho nacional é o órgão social que representa o acionista nas empresas detidas ou participadas pela ANF.

2- A direção e o conselho nacional são os órgãos de coordenação do universo empresarial, nos termos previstos no capítulo VII dos presentes estatutos.

#### Artigo 56.º

##### (Convocação do conselho nacional)

1- O conselho nacional reunirá, pelo menos, duas vezes por ano.

2- As reuniões do conselho nacional podem realizar-se presencialmente e/ou por meios telemáticos, conforme deliberação da mesa da assembleia geral, que deve constar da respetiva convocatória.

3- A convocação do conselho nacional será feita pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou mediante proposta da direção ou ainda a requerimento de 20 % dos seus membros, por meio de circular, correio eletrónico ou anúncio publicado em portal da ANF adequado para esse fim, com a antecedência mínima de cinco dias, contendo a ordem de trabalhos.

4- Salvo deliberação em contrário da respetiva mesa, os sócios poderão assistir às reuniões por meios telemáticos, sem direito a voto.

#### Artigo 57.º

##### (Funcionamento do conselho nacional)

O conselho nacional só poderá deliberar em primeira convocação, desde que se verifique a presença de metade, pelo menos, dos seus membros; em segunda convocação simultânea, a assembleia funcionará uma hora depois, seja qual for o número de membros presentes.

#### Artigo 58.º

##### (Votação)

1- As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

2- O presidente, além do seu próprio voto, tem voto de qualidade.

3- O voto será secreto sempre que tal for deliberado pela mesa ou requerido por 20 %, no mínimo, dos membros do conselho nacional.

#### Artigo 59.º

##### (Ordem do dia)

Serão anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os membros comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

#### Artigo 60.º

##### (Mesa do conselho nacional)

A constituição e atribuições da mesa regem-se pelo disposto nos artigos 51.º e 52.º, número 1, alíneas a), b), c) e e), e números 2 e 3 dos presentes estatutos.

## SECÇÃO IV

### Do conselho disciplinar

#### Artigo 61.º

##### (Composição)

1- A assembleia geral elegerá um conselho disciplinar, composto por um presidente, um secretário e três vogais.

2- Para além dos membros efetivos, será eleito um vogal suplente.

3- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação do próprio conselho disciplinar, nos termos seguintes:

a) O presidente pelo secretário;

b) O secretário pelos vogais efetivos;

c) Os vogais efetivos pelo vogal suplente.

#### Artigo 62.º

##### (Funcionamento)

1- O conselho disciplinar reunirá a pedido de qualquer dos seus membros, da direção da associação ou do conselho nacional.

2- O pedido referido no número anterior será dirigido ao presidente do conselho disciplinar, que convocará as reuniões com a antecedência mínima de cinco dias.

3- As deliberações só podem ser tomadas desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4- As decisões são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 63.º

##### (Competência)

Ao conselho disciplinar compete a análise das infrações e eventual aplicação de sanções, por violação dos presentes estatutos, dos regulamentos da associação, das deliberações e instruções dos corpos sociais e das disposições legais em vigor, sem prejuízo da competência da direção prevista no número 3 do artigo 17.º

Artigo 64.º

**(Recurso)**

1- Da aplicação das sanções previstas nas alíneas *c*) e seguintes do número 1 do artigo 122.º cabe recurso para o conselho nacional, o qual, em definitivo, decidirá.

2- O recurso deverá ser interposto no prazo de quinze dias.

SECÇÃO V

**Do conselho fiscal**

Artigo 65.º

**(Composição)**

1- A assembleia geral elegerá um conselho fiscal, composto por um presidente e dois vogais.

2- Para além dos membros efetivos, será eleito um vogal suplente.

3- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação do próprio conselho fiscal, nos termos seguintes:

- a*) O presidente por um dos vogais;
- b*) Os vogais efetivos pelo vogal suplente.

Artigo 66.º

**(Competência)**

Compete ao conselho fiscal:

- a*) Dar parecer sobre o relatório e contas da associação, individuais e consolidadas, a apresentar anualmente pela direção ao conselho nacional;
- b*) Apresentar à direção as sugestões que considere convenientes.

SECÇÃO VI

**Da direção**

Artigo 67.º

**(Princípio geral)**

1- A direção é o órgão social que define as políticas e prioridades associativas, no quadro do orçamento aprovado pelo conselho nacional, e monitoriza a sua implementação de acordo com indicadores por ela definidos.

2- A direção deve centrar as suas preocupações fundamentais nos temas associativos, políticos e profissionais que contribuam para a melhoria económica e profissional das farmácias.

Artigo 68.º

**(Incompatibilidades)**

Os membros dos órgãos sociais da ANF, incluindo os membros da direção, não poderão exercer cargos executivos, remunerados ou não, nem cargos não executivos remunerados nas empresas direta ou indiretamente dominadas pela ANF.

Artigo 69.º

**(Implementação da política associativa)**

As políticas e prioridades associativas definidas pela direção serão implementadas por serviços associativos subordinados à direção.

Artigo 70.º

**(Composição)**

1- A direção é composta por um presidente, três vice-presidentes e cinco vogais, eleitos em assembleia geral.

2- As listas concorrentes à eleição para a direção deverão indicar o cargo que cada um dos respetivos elementos ocupará na direção.

3- A lista referida no número anterior incluirá dois vogais suplentes.

4- Em caso de impedimento definitivo, a substituição será efetuada, por deliberação da própria direção, nos termos seguintes:

- a*) O presidente por um dos vice-presidentes;
- b*) Os vice-presidentes pelos vogais efetivos;
- c*) Os vogais efetivos pelos vogais suplentes.

Artigo 71.º

**(Reuniões de direção)**

1- A direção reunirá quando julgue necessário e, normalmente, uma vez por semana.

2- Podem participar nas reuniões, sem direito a voto, pessoas convidadas pela direção.

Artigo 72.º

**(Reuniões com as delegações)**

A direção reunirá, com periodicidade mensal, com cada uma das direções das delegações, sobre temas associativos regionais.

Artigo 73.º

**(Competência da direção)**

A direção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, na conformidade da lei e dos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a*) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b*) Admitir os sócios, declarar a caducidade da respetiva inscrição e deliberar sobre as situações de exclusão da sua competência e sobre os pedidos de demissão;
- c*) Definir e submeter à apreciação do conselho nacional ou da assembleia geral as linhas fundamentais da associação e da atividade a desenvolver pelos órgãos diretivos;
- d*) Sujeitar à apreciação do conselho nacional os planos plurianuais e programas anuais de ação que elabore;
- e*) Fazer aprovar pelo conselho nacional o orçamento ordinário, individual e consolidado da associação, de cada exercício, e os orçamentos suplementares, se existirem;
- f*) Gerir os fundos da associação;
- g*) Organizar os serviços, contratar e demitir o respetivo pessoal e fixar as suas remunerações;

h) Criar serviços partilhados de apoio à gestão associativa e empresarial;

i) Propor ao conselho nacional a criação de quaisquer delegações;

j) Exercer, relativamente ao universo empresarial, as competências previstas no artigo 112.º dos estatutos;

k) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e do conselho nacional e as suas próprias resoluções;

l) Negociar convenções coletivas de trabalho;

m) Elaborar e submeter à consideração do conselho nacional as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a atividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do setor e para a melhoria das condições do exercício da atividade;

n) Elaborar e propor ao conselho nacional os regulamentos internos da associação;

o) Apresentar ao conselho nacional o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício, individuais e consolidados da associação;

p) Organizar o cadastro das farmácias;

q) Aplicar, aos responsáveis, as sanções a que os mesmos estejam sujeitos nos termos dos presentes estatutos, dos regulamentos da associação e das disposições legais em vigor;

r) De modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os atos de gestão indispensáveis à realização dos fins da associação e que não sejam da competência dos outros órgãos;

s) Aprovar alterações pontuais ao âmbito dos círculos e zonas.

#### Artigo 74.º

##### (Quem obriga a associação)

A associação só se obriga:

a) Pela assinatura de dois dos membros da direção;

b) Através de mandatários, legalmente habilitados pela direção, com poderes específicos.

### SECÇÃO VII

#### Da assembleia distrital

#### Artigo 75.º

##### (Composição)

A assembleia distrital é constituída por todos os sócios do distrito em pleno gozo dos seus direitos sociais.

#### Artigo 76.º

##### (Direito de voto)

1- Cada sócio, em assembleia distrital, tem direito a um voto por cada farmácia de que seja proprietário, cessionário da exploração, ou que sejam propriedade de outro sócio por

si representado, sem prejuízo do limite máximo de votos estabelecido no número seguinte.

2- Cada sócio dispõe, em assembleia distrital, do número máximo de quatro votos.

3- Nenhum sócio poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhes digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

#### Artigo 77.º

##### (Representação)

1- Os membros da assembleia distrital podem fazer-se representar nas reuniões nos termos previstos no artigo 44.º dos presentes estatutos.

2- Os poderes de representação deverão constar de procuração devidamente legalizada ou de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia distrital com assinatura reconhecida nos termos legais ou acompanhada de fotocópia do documento de identificação.

#### Artigo 78.º

##### (Convocação da assembleia distrital)

1- A assembleia distrital será convocada pela maioria simples dos respetivos delegados de círculo, por sua iniciativa ou a pedido da direção, da maioria dos delegados de zona ou ainda de um décimo dos sócios do distrito, por meio de circular a enviar a cada um destes sócios, com a antecedência mínima de cinco dias, contendo a ordem de trabalhos.

2- A direção será informada com igual antecedência sobre a data e hora de realização da assembleia, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 79.º

##### (Competência da assembleia distrital)

Compete à assembleia distrital:

a) Tomar deliberações de âmbito distrital;

b) Pronunciar-se sobre qualquer assunto para que haja sido convocada.

#### Artigo 80.º

##### (Funcionamento da assembleia distrital)

A assembleia distrital só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de metade, pelo menos, dos seus sócios; em segunda convocação, e meia hora depois, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

#### Artigo 81.º

##### (Votos necessários para as deliberações)

As deliberações da assembleia distrital são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.

Artigo 82.º

**(Ordem do dia)**

São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia.

Artigo 83.º

**(Mesa da assembleia distrital)**

A mesa da assembleia distrital será constituída pelos delegados de círculo que a convocaram e por um sócio convidado pelos delegados, que presidirá.

Artigo 84.º

**(Atribuições da mesa)**

1- Incumbe ao presidente da mesa da assembleia distrital:

- a) Dirigir os trabalhos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;
- d) Comunicar a todos os sócios do distrito e à direção da associação as deliberações tomadas na assembleia.

2- Os delegados de círculo coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções.

SECÇÃO VIII

**Da assembleia concelhia**

Artigo 85.º

**(Composição)**

A assembleia concelhia é constituída por todos os sócios do concelho em pleno gozo dos seus direitos sociais.

Artigo 86.º

**(Funcionamento)**

As assembleias concelhias regem-se pelo estabelecido nestes estatutos para as assembleias de círculo, com as devidas adaptações.

SECÇÃO IX

**Da assembleia de círculo**

Artigo 87.º

**(Composição)**

A assembleia de círculo é constituída por todos os sócios do círculo no pleno gozo dos seus direitos sociais.

Artigo 88.º

**(Direito de voto)**

1- Cada sócio, em assembleia de círculo, tem direito a um voto por cada farmácia de que seja proprietário, cessionário da exploração, ou que sejam propriedade de outro sócio por si representado, sem prejuízo do limite máximo de votos estabelecido no número seguinte.

2- Cada sócio dispõe, em assembleia de círculo, do número máximo de quatro votos.

3- Nenhum sócio poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhes digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

Artigo 89.º

**(Representação)**

1- Os membros da assembleia círculo podem fazer-se representar nas reuniões nos termos previstos no artigo 44.º dos presentes estatutos.

2- Os poderes de representação deverão constar de procuração devidamente legalizada ou de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia de círculo com assinatura reconhecida nos termos legais ou acompanhada de fotocópia do documento de identificação.

Artigo 90.º

**(Convocação da assembleia de círculo)**

1- A assembleia de círculo é convocada pelo delegado de círculo, por sua própria iniciativa ou a solicitação dos delegados de zona, direção ou um décimo dos sócios do círculo, por meio de circular a enviar a cada um destes sócios, com a antecedência mínima de oito dias, contendo a ordem de trabalhos.

2- A direção será informada com igual antecedência sobre a data de realização da assembleia.

Artigo 91.º

**(Competência da assembleia de círculo)**

Compete à assembleia de círculo:

- a) Tomar deliberações sobre matérias específicas do círculo;
- b) Pronunciar-se sobre qualquer assunto para que haja sido convocada.

Artigo 92.º

**(Funcionamento da assembleia de círculo)**

A assembleia de círculo só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de metade, pelo menos, dos seus sócios; em segunda convocação,



e meia hora depois, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

Artigo 93.º

**(Votos necessários para as deliberações)**

As deliberações da assembleia de círculo são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.

Artigo 94.º

**(Ordem do dia)**

São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia.

Artigo 95.º

**(Mesa da assembleia de círculo)**

A mesa da assembleia de círculo será constituída pelo delegado de círculo, que presidirá, e por dois sócios designados pela assembleia para o efeito.

Artigo 96.º

**(Atribuições da mesa)**

Incumbe ao presidente da mesa da assembleia de círculo:

- a) Dirigir os trabalhos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las com os dois sócios que integraram a mesa;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;
- d) Comunicar a todos os sócios do círculo e à direção da associação as deliberações tomadas na assembleia.

SECÇÃO X

**Da assembleia regional**

Artigo 97.º

**(Constituição e funcionamento)**

1- Nos Açores e na Madeira existirá uma assembleia regional constituída pelos sócios da respetiva Região Autónoma, em pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- O funcionamento das assembleias regionais reger-se-á, com as necessárias adaptações, pelo regime aplicável ao funcionamento das assembleias distritais.

SECÇÃO XI

**Dos delegados**

Artigo 98.º

**(Dos delegados de círculo)**

1- Os distritos do Continente, para efeito dos presentes estatutos, subdividem-se em círculos de cinquenta farmácias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O número de círculos de cada distrito será arredondado por excesso ou por defeito, conforme o número de farmácias

remanescentes seja ou não superior a 25, respetivamente.

3- Em caso de arredondamento, as farmácias serão distribuídas equitativamente pelos círculos, com prejuízo do número fixado no número 1 deste artigo, por forma a que o número de farmácias seja semelhante em todos os círculos do distrito.

4- Em cada círculo existirá um delegado de círculo, que será o representante da direção da ANF na respetiva área, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O número de delegados de círculo em cada distrito será variável em função do número de círculos, com o mínimo de dois delegados por distrito.

Artigo 99.º

**(Dos delegados de zona)**

Em cada círculo do continente existirão ainda, para além do delegado de círculo da ANF, dois delegados de zona.

Artigo 100.º

**(Eleição dos delegados de círculo e delegados de zona)**

1- O delegado de círculo é eleito pelos sócios em lista conjunta com os delegados de zona.

2- A lista deverá explicitar o órgão, delegado de círculo ou delegado de zona a que cada um dos seus membros se candidata.

3- O voto é obrigatório.

Artigo 101.º

**(Dos delegados regionais)**

1- Em cada uma das Regiões Autónomas existirão dois delegados regionais eleitos em assembleia regional.

2- Compete à assembleia regional decidir sobre a criação de delegados de zona.

Artigo 102.º

**(Funções dos delegados de círculo)**

As funções dos delegados de círculo são as seguintes:

- a) Participar no conselho nacional;
- b) Promover o debate, a nível de círculo, sobre todos os problemas de interesse nacional, ou regional, por iniciativa própria ou por solicitação da direção, do conselho nacional ou da assembleia distrital;
- c) Informar os sócios dos respetivos círculos sobre quaisquer assuntos de interesse geral ou regional;
- d) Convocar as assembleias distritais, concelhias e de círculo nos termos previstos nos presentes estatutos;
- e) Enviar à direção as atas das assembleias de círculo e concelhias.

Artigo 103.º

**(Funções dos delegados de zona)**

As funções dos delegados de zona são as seguintes:

- a) Participar no conselho nacional;
- b) Representar os sócios da respetiva zona junto dos delegados de círculo;
- c) Promover o debate, a nível de zona, sobre todos os pro-

blemas de interesse nacional ou regional;

d) Dinamizar formas de participação dos sócios na atividade da associação;

e) Colaborar, de uma forma geral, com as demais estruturas associativas na defesa e unidade de todos os sócios na prossecução dos seus legítimos interesses.

Artigo 104.º

(Funções dos delegados regionais)

É aplicável aos delegados regionais, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 102.º dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Das delegações do Norte e Centro

Artigo 105.º

(Constituição)

1- É constituída a delegação do Norte da ANF, com sede no Porto.

2- É constituída a delegação do Centro da ANF, com sede em Coimbra.

Artigo 106.º

(Âmbito)

1- A delegação do Norte abrange os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

2- A delegação do Centro abrange os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

Artigo 107.º

(Direção da delegação)

1- Cada delegação terá uma direção constituída por um número de representantes igual ao número de distritos que integram a delegação, eleitos entre os delegados de círculo e os delegados de zona desses distritos.

2- A votação será feita por voto secreto em reunião conjunta dos delegados de círculo e delegados de zona, especialmente convocada para o efeito, com quinze dias de antecedência, pelo delegado de círculo em que se encontra localizada a sede da delegação.

3- A reunião conjunta referida no número anterior só pode deliberar validamente desde que esteja presente, pelo menos, a maioria simples dos delegados que a integram.

4- O delegado de círculo da sede da delegação promoverá a elaboração e aprovação da ata da reunião que procedeu à eleição e dela dará conhecimento à direção da ANF.

5- Os elementos eleitos designarão entre si o presidente da delegação, que terá voto de qualidade.

6- O mandato da direção da delegação tem a duração de três anos.

Artigo 108.º

(Competência da direção)

Constituem atribuições da direção da delegação apoiar por todas as formas e meios disponíveis os delegados de círculo e delegados de zona no exercício das suas funções, bem como os sócios que integram a delegação.

## CAPÍTULO VII

### Do universo empresarial

Artigo 109.º

(Âmbito)

O universo empresarial é constituído pelas empresas detidas ou participadas direta ou indiretamente pela ANF.

Artigo 110.º

(Objeto)

O universo empresarial tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento do setor, defender a iniciativa privada na área da saúde, promover a inovação, melhorar a qualidade dos serviços prestados aos portugueses, desenvolver projetos transversais, reduzir custos de funcionamento e, em geral, contribuir para a sustentabilidade e o progresso do setor das farmácias.

Artigo 111.º

(Autonomia empresarial)

1- A gestão executiva do universo empresarial é autónoma da direção da ANF.

2- As empresas são geridas com a máxima autonomia e máxima responsabilidade, de acordo com os planos e orçamentos aprovados.

Artigo 112.º

(Competência da direção)

Relativamente ao universo empresarial, é da competência da direção apresentar ao conselho nacional, para deliberação, propostas sobre as matérias seguintes:

a) Opções estratégicas para cada exercício;

b) Orçamento anual consolidado do universo empresarial;

c) Relatório e contas anuais das empresas, individuais e consolidadas;

d) Designação ou ratificação de membros dos órgãos sociais das empresas participadas;

e) Designação de representante(s) nas assembleias gerais das empresas;

f) Aplicação de dividendos;

g) Eleição dos membros do conselho de supervisão.

### Artigo 113.º

#### (Competência do conselho nacional)

O conselho nacional da ANF é o órgão social que representa o acionista nas empresas que integram o universo empresarial, relativamente ao qual é da sua competência deliberar, mediante propostas da direção, sobre as matérias seguintes:

- a) Opções estratégicas para cada exercício;
- b) Orçamento anual consolidado do universo empresarial;
- c) Relatórios e contas anuais das empresas, individuais e consolidadas;
- d) Designação ou ratificação dos membros dos órgãos sociais das empresas participadas;
- e) Designação de representante(s) nas assembleias gerais das empresas participadas;
- f) Aplicação de dividendos;
- g) Eleição dos membros do conselho de supervisão.

### Artigo 114.º

#### (Orçamentos)

- 1- A atividade das empresas deve ser desenvolvida no rigoroso cumprimento dos orçamentos anuais.
- 2- As despesas não orçamentadas carecem de aprovação prévia ou ratificação pelos órgãos próprios das empresas.
- 3- A violação da regra prevista no número anterior constitui fundamento de responsabilidade pessoal dos seus autores.
- 4- A transferência de verbas entre as rúbricas orçamentadas é possível desde que os montantes globais não sejam ultrapassados, nem seja reduzido o resultado líquido.

### Artigo 115.º

#### (Contas trimestrais)

Os conselhos de administração das empresas elaboram trimestralmente um relatório e contas da sua atividade, que deve ser enviado à direção, à mesa do conselho nacional e ao conselho fiscal.

### Artigo 116.º

#### (Conselho de supervisão)

- 1- O conselho de supervisão é um órgão de acompanhamento da evolução da atividade empresarial, designadamente a execução orçamental, emitindo pareceres por sua iniciativa ou mediante solicitação da mesa do conselho nacional, da direção ou do conselho fiscal.
- 2- A remuneração dos membros do conselho de supervisão, quando exista, é aprovada pelo conselho nacional, mediante proposta da direção.

### Artigo 117.º

#### (Constituição)

1- O conselho de supervisão é constituído por três a cinco membros de reconhecido mérito na área da gestão empresarial.

2- O presidente do conselho de supervisão tem voto de qualidade.

3- É da competência da direção a apresentação de proposta ao conselho nacional sobre a constituição do conselho de supervisão.

### Artigo 118.º

#### (Competência)

1- O conselho de supervisão aprecia trimestralmente a atividade empresarial, que envia ao conselho nacional, à direção e ao conselho fiscal.

2- Para além da competência prevista no número anterior, a mesa do conselho nacional, a direção ou o conselho fiscal podem solicitar pareceres sobre qualquer assunto concreto do universo empresarial.

### Artigo 119.º

#### (Duração do mandato)

1- O mandato dos membros do conselho de supervisão inicia-se com a sua designação pelo conselho nacional e termina com a eleição de novos órgãos nacionais da ANF.

2- O mandato dos membros do conselho de supervisão pode ser renovado, em relação a todos ou parte dos seus membros, até ao limite máximo de duas renovações, por deliberação expressa do conselho nacional.

### Artigo 120.º

#### (Serviços partilhados)

1- Poderão ser constituídos, por deliberação da direção, serviços partilhados de apoio à gestão das empresas participadas.

2- A adesão das empresas participadas aos serviços partilhados é da competência dos respetivos conselhos de administração, nos termos a definir em regulamento interno.

### Artigo 121.º

#### (Transparência e partes relacionadas)

1- As relações contratuais dos membros dos conselhos de administração e das comissões executivas das empresas, seus parentes e afins até ao primeiro grau da linha reta ou segundo grau da linha colateral, com a própria empresa a que pertencem, com empresas participadas, ou com a ANF devem obedecer ao princípio da transparência.

2- Os parentes e afins a que se refere o número anterior são os seguintes: pais, filhos, irmãos, sogros, enteados, genros, noras e cunhados.

3- Estão ainda abrangidos pelo princípio previsto no número 1 deste artigo os cônjuges e as pessoas que vivem em união de facto com membros dos conselhos de administração e das comissões executivas das empresas.

4- As relações contratuais a que se referem os números anteriores constarão obrigatoriamente de documento escrito, do relatório de atividades e das contas anuais.

## CAPÍTULO VIII

### Da disciplina

#### Artigo 122.º

##### (Sanções)

1- As infrações aos preceitos estatutários, bem como às liberações da assembleia geral, conselho nacional, direção, delegados regionais, delegados de círculo e delegados de zona, ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Expulsão.

2- Constitui infração disciplinar grave, passível de expulsão, o não cumprimento dos acordos outorgados pela associação, bem como os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes, que se traduzam em grave violação do dever de solidariedade coletiva e prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais.

3- A multa a que se refere a alínea c) do número 1 deste artigo terá um valor mínimo equivalente a dez vezes o valor da quota mensal fixa e máximo equivalente a duzentas vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infração.

4- As penalidades previstas no número 1 deste artigo são igualmente aplicáveis à infração aos regulamentos e normas da associação, se estes não estabelecerem sanções diversas.

#### Artigo 123.º

##### (Defesa do arguido)

1- Nenhuma das penalidades poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de trinta dias, remetendo-se-lhe nota discriminativa da arguição deduzida contra ele.

2- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de receção.

3- Apresentada a defesa e produzida a prova admissível, o conselho disciplinar decidirá, cabendo da sua deliberação recurso para o conselho nacional se a pena for a prevista nas alíneas c) a e) do número 1 do artigo anterior.

4- O recurso previsto no número anterior deve ser interposto no prazo de quinze dias, contados da data da notificação da decisão feita nos termos do número 2 deste artigo.

#### Artigo 124.º

##### (Pagamento de multas)

1- As multas devem ser liquidadas no prazo de trinta dias a contar da data da notificação, feita nos termos do número 2 do artigo precedente, ou, em caso de recurso, trinta dias após a notificação feita pelo presidente do conselho nacional.

2- O pagamento da multa poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infrator que se encontre em poder da associação.

## CAPÍTULO IX

### Da liquidação e extinção da associação

#### Artigo 125.º

##### (Liquidatários)

A liquidação da associação, quando a ela haja lugar, será feita pelos liquidatários que a assembleia geral para o efeito designar.

#### Artigo 126.º

##### (Extinção)

1- A extinção da associação rege-se pelas disposições legais em vigor.

2- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos sócios.

Registado em 5 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 151 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de janeiro de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - Luis Manuel Marques Ferreira.  
Representante de A. Caetano & Brito, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - António Bandeira.

Tesoureiro - José Carlos Garcia Silva.  
Representante de Artur Freitas, L.<sup>da</sup>

Secretário - Manuel Simões Rosa.  
Representante de Manuel Simões Rosa, L.<sup>da</sup>

Vogal - Manuel António Esteves.  
Representante de Manuel Francisco & Santos, L.<sup>da</sup>

Vogal - Artur Manuel Batista.  
Representante de Carlos Cardoso & Filho, L.<sup>da</sup>

Vogal - Maria Zélia Gomes Marques.  
Representante de Anacarnes - Comércio de Carnes, L.<sup>da</sup>

### **Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - SPRINGBELIEVERS, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 513 011 897, representada por David Carlos Jorge Dias.

Vice-presidente - Tiago Soares Lopes, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Pessoa coletiva n.º 514 448 075, representada por Tiago Miguel da Ponte Soares Lopes.

Tesoureiro - Perez & Graça, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 513 814 086, representada por Nuno Miguel da Conceição Umbelino Perez Graça.

Secretário - Sancho Mesquita, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 513 175 679, representada por Sancho Filipe Ferreira Mesquita.

Vogal - Gonçalo Miguel Beirante, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 515 422 045, representada por Gonçalo Miguel da Silva Beirante.

Vogal - Nutsoft, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 510 898 750, representada por André Filipe Madeira Raimundo Malaca Vicente.

Vogal - Letras em Festa, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 510 609 333 representada por Ana Filipa Pereira Rodrigues Gaudêncio da Silva.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da 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 Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de março de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Vimos pela presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 4 de julho de 2022 se irá realizar na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

Nome da empresa: Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup>

Sede: Parque Industrial da Autoeuropa 2950-551 Quinta do Anjo.»

### **Silsa - Confecções, SA - Convocatória**

Nos termos da 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 pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de março de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Silsa - Confecções, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 22 de junho de 2022 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Silsa - Confecções, SA.

Sede: Rua da Estrada, 915, 4750-006 Abade de Neiva/ Barcelos.»

*(Seguem as assinaturas de 46 trabalhadores.)*