



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

Considerando o artigo 472.º do Código do Trabalho, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, e a alteração do Despacho normativo n.º 25/2007, de 3 de julho, a partir do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2017, passam a ser publicados para apreciação pública na Separata do BTE, os avisos de projetos de portarias de condições de trabalho e de extensão.

## 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras .....	3443
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	3445
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS .....	3448

- Acordo de empresa entre a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 3459

- Acordo de adesão entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras ..... 3483

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA - Eleição ..... 3485

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea que passa a denominar-se RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Alteração ..... 3485

**II – Direção:**

- Associação dos Industriais de Chapelaria - Eleição ..... 3492

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Alteração ..... 3493

**II – Eleições:**

- ACP - Serviços de Assistência, L.<sup>da</sup> - Retificação ..... 3501

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

**I – Convocatórias:**

- CUF - Químicos Industriais, SA - Convocatória ..... 3502

**II – Eleição de representantes:**

- VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Eleição ..... 3502

***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.msess.pt](mailto:dsrct@dgert.msess.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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera, nos termos da respectiva cláusula 2.<sup>a</sup>, 2, o CCT entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2016, no que toca às tabelas salariais e outras matérias de expressão pecuniária.

#### I- ANEXO V

#### **Tabela de remunerações mínimas (de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2017)**

##### Tabela A

Nível I - 1191 €  
Nível II - 1111 €  
Nível III - 1047 €  
Nível IV - 999 €  
Nível V - 948 €  
Nível VI - 900 €

Nível VII - 850 €  
Nível VIII - 803 €  
Nível IX - 755 €  
Nível X - 706 €  
Nível XI - 658 €  
Nível XII - 614 €  
Nível XIII - 589 €  
Nível XIV - 579 €  
Nível XV - 569 €  
Nível XVI - 565 €  
Nível XVII - 561 €  
Nível XVIII - 557 €

(Os novos valores constantes da tabela A correspondem ao restabelecimento da diferenciação salarial e ao impacto do aumento da RMMG para 557 euros em 2017 e sua repercussão nos níveis XIII a XVIII da tabela B a à actualização das remunerações mínimas constantes dos níveis I a XII da mesma tabela B, mediante a aplicação de um factor de 1,2 % relativamente às remunerações vigentes durante o ano de 2015.)

##### Tabela B

B-1 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com licenciatura

Nível I - 3043 €  
Nível II - 2394 €

Nível III - 2045 €  
Nível IV - 1927 €  
Nível V - 1864 €  
Nível VI - 1716 €  
Nível VII - 1480 €  
Nível VIII - 999 €

B-2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com bacharelato

Nível I - 2503 €  
Nível II - 2303 €  
Nível III - 1930 €  
Nível IV - 1864 €  
Nível V - 1716 €  
Nível VI - 1480 €  
Nível VII - 1366 €  
Nível VIII - 999 €

B-3 - Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível I - 1740 €  
Nível II - 1484 €  
Nível III - 1394 €  
Nível IV - 1355 €  
Nível V - 1214 €  
Nível VI - 1199 €  
Nível VII - 1161 €  
Nível VIII - 1143 €  
Nível IX - 1086 €  
Nível X - 965 €  
Nível XI - 844 €  
Nível XII - 823 €  
Nível XIII - 770 €

B-4 - Educadores de infância e professores com licenciatura profissionalizados

Nível I - 2559 €  
Nível II - 1937 €  
Nível III - 1819 €  
Nível IV - 1657 €  
Nível V - 1487 €  
Nível VI - 1407 €  
Nível VII - 1152 €  
Nível VIII - 998 € (0 a 4 anos)

B-5 - Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação

Nível I - 2504 €  
Nível II - 1892 €  
Nível III - 1771 €  
Nível IV - 1613 €  
Nível V - 1455 €  
Nível VI - 1352 €  
Nível VII - 1103 €  
Nível VIII - 976 € (0 a 4 anos)

B-6 - Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Nível I - 1214 €

Nível II - 1157 €  
Nível III - 1142 €  
Nível IV - 1083 €  
Nível V - 964 €  
Nível VI - 871 €  
Nível VII - 769 €  
Nível VIII - 725 €  
Nível IX - 699 €  
Nível X - 637 €

(Os novos valores constantes da tabela B correspondem à actualização salarial resultante da aplicação de um factor de 0,5 % relativamente às remunerações anteriormente em vigor.)

II- Sem prejuízo da aplicabilidade do novo valor da RMMG, de 557,00 euros, a partir de 1 de Janeiro de 2017, nos termos do Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de Dezembro, os valores remuneratórios referidos no número anterior serão devidos a partir de 1 de Julho de 2017.

III- O Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP e o Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS, declaram subscrever as presentes alterações e todas as demais condições de trabalho em vigor, constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de Julho de 2016.

IV- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1, do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

Porto, 25 de Julho de 2017.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

*José Macário Correia*, mandatário com poderes para o acto.

*João Carlos Gomes Dias*, mandatário com poderes para o acto.

*Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues*, mandatário com poderes para o acto.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Téc-

nicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Acácio Fernando Vieira Garcia Varzea*, mandatário com poderes para o ato.

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

*Marta Águeda Lopes Soares*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*António Alberto Matos Guedes da Silva*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com fins públicos:

*Fernando Gonçalves Fraga*, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 18 de setembro de 2017, a fl. 36 do livro n.º 12, com o n.º 186/2017, 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 BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2016.

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 9- (*Mantêm a redação em vigor.*)

### **Cláusula 43.ª**

#### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou

b) Tenha sido iniciado por antecipação, por qualquer motivo, antes das 7 horas.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho por turnos quando o trabalhador aufera um subsídio de turno que inclua o pagamento por trabalho nocturno.

4- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

### **Cláusula 44.ª**

#### **Prestação de trabalho em regime de prevenção**

1 a 3- (*Mantêm a redação em vigor.*)

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,30 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) (*Mantêm a redação em vigor.*)

### **Cláusula 49.ª**

#### **Pagamento por deslocação**

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas

variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal continental e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço .....	3,20 €
Almoço/jantar .....	10,55 €
Ceia .....	5,30 €
Dormida, com pequeno-almoço .....	26,55 €
Diária .....	47,25 €

1.1 e 1.2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,50 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,80 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,75 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 e 4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 57,80 €.

1.1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 e 3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

C) Subsídio de horário móvel: 57,80 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 32,15 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

*(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC: 15,90 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,60 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou

cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,90 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,60 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

*(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 35,75 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 21,70 € mensais.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21 995,00 €.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6970,00 € por agregado familiar, não excedendo 3041,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Descendentes com deficiências psico-motoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2438,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- (Mantém a redação em vigor.)

## ANEXO II

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2017)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 880,00 €
B	Consultor I	2 198,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 991,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 696,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 415,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 299,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 171,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogueiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 013,00 €

I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	898,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	839,00 €
K	Trabalhador de limpeza	717,00 €

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 28 de abril de 2017.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

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.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.  
*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de setembro de 2017, a fl. 36 do livro n.º 12, com o n.º 183/2017, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS**

### **Preâmbulo**

Aos 4 dias do mês de setembro de 2017, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS acordaram em negociações diretas celebrar um acordo de empresa que obriga, por um lado, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante.

A CARRISBUS é uma empresa do setor de manutenção e reparação de veículos pesados de passageiros e carros elétricos, com o Código de Atividade (CAE) 45200, que desenvolve a sua atividade na cidade de Lisboa e conselhos limítrofes. Executa também serviços no âmbito do recondicionamento geral de órgãos e veículos, da desempanagem e reboques dos autocarros e elétricos sob assistência, e executa tarefas preventivas/curativas, dos primeiros níveis, nos equipamentos embarcados nos veículos.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, e o seu anexo, obriga a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2- Este AE abrange esta entidade empregadora e 92 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência)**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de 48 meses.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência não inferior a 12 meses, podendo ser revistas anualmente, produzindo efeito de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3- Este acordo renova-se por períodos de um ano se não for denunciado por nenhuma das partes.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Denúncia)**

1- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empre-

sa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

2- A denúncia, devidamente fundamentada nos termos legais aplicáveis, só pode ser efetuada nos termos do número anterior, com a antecedência mínima de, pelo menos, 2 meses em relação ao termo do prazo de vigência do presente AE.

3- Em caso da denúncia não cumprir os termos do número anterior, a denúncia não será considerada, renovando-se o AE nos termos das normas legais em vigor.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão, preenchimento de vagas e carreira profissional**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **(Condições gerais de admissão)**

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei, entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 17 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da empresa;

c) O preenchimento das vagas é feito através de recrutamento interno ou recrutamento externo e considerando a cláusula 7.<sup>a</sup> do presente AE.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **(Modalidades dos contratos)**

Os trabalhadores abrangidos por este AE podem ser contratados sem termo, ou a termo certo ou incerto.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **(Período experimental)**

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato a termo certo, o período experimental, corresponde ao tempo vertido na legislação em vigor.

3- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda em caso de prestação de serviços para o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

4- Durante o período experimental qualquer das partes po-

derá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

5- A antiguidade do trabalhador é contada desde o início do período de experiência, nos termos da lei.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**(Categorias profissionais)**

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo A, sendo que as promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo A.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores com funções de chefia e direção)**

1- O preenchimento de vagas será feito, por procedimento concursal, tendo em consideração a alínea *c*) da cláusula 4.<sup>a</sup> e pela ordem que nela consta.

2- Além das situações previstas na legislação em vigor, podem também as funções de chefia ser exercidas em comissão de serviço.

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Deveres da empresa)**

São deveres da empresa cumprir as orientações específicas estabelecidas no AE e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

- a*) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- b*) Colocar à disposição dos trabalhadores todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;
- c*) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;
- d*) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- e*) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente AE;
- f*) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g*) Fixar os objetivos individuais em conjunto com os trabalhadores tendo em vista a sua avaliação de desempenho;
- h*) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- i*) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- j*) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- k*) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exer-

ça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

*l*) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

*m*) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

*n*) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

*p*) Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

*a*) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da empresa e dos seus superiores hierárquicos, na medida em que estas ordens e determinações não afetem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

*b*) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

*c*) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

*d*) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

*e*) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

*f*) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

*g*) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

*h*) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na empresa e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

*i*) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

*j*) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da empresa, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

*a*) Cumprir e fazer cumprir as determinações dos superiores hierárquicos;

*b*) Cooperar com os demais departamentos e serviços da empresa;

*c*) Colaborar na preparação e tratar com correção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

1- É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador fora do âmbito da lei;
- 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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, exceto nas situações consignadas no contrato individual de trabalho ou na lei;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei;
- g) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto por lei ou não tenha autorização do interessado.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.
- 3- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes.
- 4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 5- Aos trabalhadores com vínculo efetivo, poderão ser estabelecidos horários de trabalho sem interrupção do período de trabalho diário desde que seja assegurada a pausa para refeição de um período de 30 minutos, que se considera como período de trabalho diário.
- 6- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.
- 7- Os horários de trabalho serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

- 1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em frações mínimas de quarto de hora.

2- Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3- O número de horas de trabalho suplementar prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas, por ano, por trabalhador.

4- Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

5- O trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 50 %.

6- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 100 %.

7- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

8- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

- 1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se também como noturno, o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 4 horas de trabalho noturno.
- 3- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho noturno ou de turnos que o incluam, serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho noturno.
- 4- O trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua.

#### CAPÍTULO V

##### Faltas e feriados

#### Cláusula 16.<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- Serão autorizadas tolerâncias de ponto ao início do ser-

viço, em frações individuais de quarto de hora, até ao limite de 8 vezes por ano.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas)

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto nas alíneas anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor.

## CAPÍTULO VI

### Férias

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Férias e subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 23 dias úteis.

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

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos e úteis entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias úteis consecutivos.

6- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

7- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na empresa.

8- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

9- Por razões devidamente justificadas a empresa poderá promover o encerramento de alguns dos serviços por período não superior a 15 dias úteis.

10- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, se não registar qualquer falta;

b) Dois dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;

c) Um dia de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias.

11- O pagamento devido por conta de subsídio de férias é efetuada no processamento de salários do mês de junho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa)**

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos.

3- A empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a empresa não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Modificação das férias por impedimento do trabalhador)**

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de abril.

CAPÍTULO VII

**Retribuição e outras atribuições patrimoniais**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Retribuição)**

1- Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários com natureza regular e periódica, que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2- As remunerações base das categorias abrangidas por este Acordo são as constantes do anexo A.

3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,00 € por cada dia em que haja prestação no mínimo de 4 horas de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Salvo as exceções previstas no número seguinte, o trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

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

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

3- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro de cada ano.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Anuidades e diuturnidades)**

1- Serão atribuídas anuidades, no valor de 6,00 € cumulativas, a cada trabalhador, até concluir 5 anos de antiguidade.

2- São atribuídas diuturnidades, não cumulativas entre si, por cada 5 anos de antiguidade do trabalhador, a saber:

- Mais de 5 anos - 30,00 €;
- Mais de 10 anos - 60,00 €;
- Mais de 15 anos - 80,00 €;
- Mais de 20 anos - 100,00 €.

3- As anuidades e diuturnidades farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Subsídio de turnos)**

1- A prestação de trabalho em regime de turnos confere

aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de 20,00 euros.

2- O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

3- O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Transportes)

Os trabalhadores têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa Carris afetos ao serviço público, a quem será atribuído um título de transporte igual ao atribuído aos trabalhadores da Carris.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- Considera-se infração disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 45 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração.

4- Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de trinta dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infração, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1- As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà obrigatoriamente, uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.

3- O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decor-

rida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

3.1- A empresa solicitará a comparência das testemunhas ou o seu depoimento por escrito.

4- Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5- No caso de a comunicação expedida com aviso de receção, nos termos do número 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

6- Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7- Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adotar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

8- Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efetuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

9- Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

10- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Nesta fase o sindicato do trabalhador poderá consultar o processo sempre que o solicite e esteja devidamente credenciada para o efeito.

11- Da aplicação das sanções previstas na cláusula 33.<sup>a</sup> (sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Comissão de disciplina)

1- Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, suscetíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no número 2 desta cláusula.

2- Esta comissão é constituída por 2 vogais designados pelos trabalhadores e 2 nomeados pela empresa.

3- Os vogais efetivos e substitutos representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes, sendo que os mesmos serão obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais que utilizarão o respetivo crédito de horas, previsto no Código do Trabalho, para estarem presentes nas reuniões desta comissão.

4- A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5- Por cada vogal efetivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6- Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7- A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade.

8- É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- g) Repreensão;
- h) Repreensão registada;
- i) Sanção pecuniária;
- j) Perda de dias de férias;
- k) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 10 dias por infração e, no máximo de 30 dias em cada ano civil;
- l) Despedimento sem indemnização ou compensação.

#### CAPÍTULO IX

##### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação)

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

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber as indemnizações legais previstas no Código do Trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela empresa e deverão respeitar as necessidades concretas dos formandos, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção/progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As ações de formação são ministradas durante o horário de trabalho.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, com complexidade funcional para o preenchimento duma vaga, poderá ser relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a empresa.

#### CAPÍTULO X

##### Prevenção de álcool e drogas

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Consumo e venda de bebidas alcoólicas)

Durante o período normal de trabalho, não é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nem o consumo de estupefacientes, dentro e fora das instalações da empresa, pelos trabalhadores que se encontrem em serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Da realização de testes de alcoolémia)

1- O controlo de alcoolemia efetiva-se através do teste para determinação da Taxa de Álcool no sangue, adiante designada TAS, o qual será realizado por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico.

2- Para o efeito, utilizar-se-á equipamento de sopro, certificado pelo Instituto Português de Qualidade, que avalia a quantia de álcool no ar expirado determinando, por essa via, as gramas de etanol por litro de sangue.

3- A realização do teste é obrigatória.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Dos sujeitos)

1- Serão sujeitos à determinação da TAS:

- a) Os trabalhadores identificados por sorteio aleatório;
- b) Os trabalhadores que o pretendam;
- c) Os trabalhadores indicados pelos respetivos superiores hierárquicos, nomeadamente quando o seu comportamento indicie estado de embriaguez.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Sigilo)

1- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações, por parte de quem os realiza e presencia.

2- O pessoal dirigente garante a confidencialidade das informações que lhe sejam transmitidas a propósito dos problemas ligados ao consumo de álcool.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações em causa serem comunicadas, por imposição legal, para ou para iniciar os procedimentos de natureza preventiva e/ou de recuperação de situações de alcoolismo, às entidades ou funcionários competentes para o efeito, informando os visados sempre que se verificarem estas exceções.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Boletim de controlo)

Na aplicação do teste é obrigatório o preenchimento do boletim de controlo, tendo, o mesmo, de conter a assinatura do avaliado, de quem o realiza e de quem o presencia.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Dos resultados)

1- Realizado o teste, o trabalhador será imediatamente informado do resultado do mesmo.

2- Se da aplicação do teste resultar uma taxa igual ou superior a 0,5 g/l, o resultado será considerado positivo.

3- Os resultados dos testes serão guardados em local fechado e sem acesso, a determinar pela empresa, de preferência nas instalações clínicas existentes na empresa e sob a responsabilidade do médico, única entidade que poderá ter acesso aos mesmos.

4- Os resultados dos testes, serão guardados pelo período de três anos, sendo que terminado aquele prazo, serão imediatamente destruídos.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Da contraprova)

1- O trabalhador pode requerer que lhe seja feita contraprova por análise de sangue, num laboratório credenciado. Da contraprova faz parte a realização de exame médico.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o elemento que aplica o teste acompanhará, de imediato, o trabalhador ao local onde a colheita possa ser efetuada, assegurando o seu transporte quando necessário.

3- Todas as despesas resultantes da contraprova serão por conta do requerente ou, se o resultado for negativo, por conta da empresa.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Das consequências)

O resultado positivo da TAS definido nos termos do número 2 da cláusula 39.º, obriga ao afastamento imediato do trabalhador do local do trabalho e eventual processo discipli-

nar, do qual não poderá resultar a sanção de despedimento, assim como o devido encaminhamento clínico para despiste e tratamento de situações de alcoolismo.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Disposições finais)

Em tudo o que não estiver previsto no presente acordo de empresa aplicam-se as normas legais aplicáveis, o acordado ao nível dos contratos individuais de trabalho e o previsto em regulamentos internos da empresa.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Regime transitório)

As cláusulas de natureza pecuniária só se aplicam e produzem efeitos quando a lei o permitir.

ANEXO A

**Regulamento das funções, das carreiras e tabela salarial**

CAPÍTULO I

**Objeto e âmbito de aplicação**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Objeto)

1- O presente regulamento estabelece as funções, as carreiras e tabela salarial aplicável na empresa CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, adiante designada por empresa e visa normalizar as funções, as carreiras profissionais, definir níveis salariais e melhorar as condições das relações laborais existentes entre empresa, e os seus trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Âmbito de aplicação)

1- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da empresa e segue os termos gerais do código do trabalho, do acordo da empresa e outra legislação aplicável, sendo válido até nova reformulação.

2- Consideram-se para todos os efeitos, como trabalhadores, as pessoas que têm vínculo profissional com a empresa.

CAPÍTULO II

**Processo de classificação funcional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Estrutura funcional da CARRISBUS)

1- As classificações funcionais foram definidas de acordo com a estrutura funcional da empresa.

2- A distribuição das responsabilidades organizacionais da

empresa é observável através de uma estrutura funcional em que o critério utilizado é o da divisão por áreas funcionais.

3- Elaboradas a partir do organograma, as descrições das funções são um importante instrumento para gerir a distribuição de tarefas e responsabilidades.

4- A estrutura formal deve permitir manter um registo atualizado sobre as tarefas atribuídas a cada colaborador.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Conteúdo funcional)

###### 1- Carreira técnica

*Técnico superior* - Profissional com formação de nível superior, que domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, em processos de investigação, análise, apoio e realização, assumindo a gestão dos meios de atuação que lhe forem afetos, a fim de dar cumprimento aos objetivos definidos para a área de que poderá ser responsável.

*Técnico especialista* - Profissional que tem formação técnico-profissional e possui elevados conhecimentos práticos, organiza, coordena e realiza as tarefas mais complexas da sua área de especialização, podendo dirigir os profissionais que o coadjuvam.

*Técnico intermédio* - Profissional que realiza, com base em conhecimentos técnico-práticos, as tarefas mais complexas de uma área específica, podendo coordenar os profissionais afetos a essa área.

###### 2- Carreira técnico administrativa

*Técnico administrativo* - Profissional que organiza e executa tarefas, colaborando com a hierarquia e no impedimento desta coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; garante a organização e realização de tarefas administrativas e de secretariado, de acordo com o normativo definido. Compete-lhe, ainda, organizar os dados relativos a compras e vendas, garantido, para o efeito, a atualização da informação relativa a clientes e fornecedores e a gestão de stocks e aprovisionamento.

*Administrativo* - Profissional que realiza tarefas, com base em processos e técnicas de natureza administrativa, por meios informáticos adequados e outras ferramentas de escritório. Executa tarefas no âmbito do expediente geral da empresa, de acordo com o normativo definido. Prepara e confecciona documentação de apoio à atividade da empresa. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa. Compete-lhe proceder ao registo e atualização de dados necessários à gestão da empresa.

###### 3- Carreira operacional

*Pintor automóveis* - Profissional que organiza e executa trabalho de pintura de autocarros ou afins, de acordo com as especificações técnicas definidas e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza e a lavagem de equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre

que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Eletricista auto* - Profissional que realiza tarefas de manutenção, diagnóstico de anomalias e de reparação em sistemas elétricos de autocarros, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda, executar tarefas de inspeções elétricas técnicas preventivas dos autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Mecânico auto* - Profissional que realiza tarefas de manutenção, diagnóstico de anomalias e de reparação ao nível dos sistemas mecânicos dos autocarros, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Pode proceder às intervenções a nível de equipamento de alimentação a gás CNG, desde que devidamente habilitado/certificado; Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Mecatrónico* - Profissional que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores a gasolina e gasóleo, híbridos e elétricos, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Serralheiro* - Profissional que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas de carroçarias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Compete-lhe, ainda proceder a cortes, modelagem de materiais ferrosos e de outros, para produção de peças, bem como à substituição e montagem de vidros de autocarros. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de

transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Soldador* - Profissional que realiza tarefas na área da manutenção e produção, preparando equipamentos, acessórios, consumíveis de soldagem e corte de peças a serem soldadas, executando as soldaduras necessárias, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Técnico de ar condicionado* - Profissional que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Mecânico de carroçarias* - Profissional que realiza tarefas ao nível da montagem, manutenção, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira e outros materiais, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Carpinteiro* - Profissional que realiza tarefas de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas-manuais e máquinas-ferramenta, tendo em conta as orientações recebidas e as medidas de higiene, saúde e segurança a adotar, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

*Torneiro mecânico* - Profissional que realiza tarefas ao nível da transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando e regulando tornos mecânicos, tendo em conta as orientações recebidas e as medidas de higiene, saúde e segurança a adotar. Compete-lhe, ainda efetuar a verificação de todos os trabalhos de maquinação por desenho ou modelo. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a

limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável.

*Mecânico de elétricos* - Profissional que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, reparação, substituição, afinação e ensaio de órgãos, ao nível dos sistemas e componentes mecânicos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.

*Eletricista de veículos de tração elétrica* - Profissional que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.

*Técnico de eletrónica* - Profissional que realiza tarefas ao nível da instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos elétricos/eletrónicos, eletromecânicos e comando, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos e outras viaturas, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.

#### 4- Carreira de apoio operacional

*Fiel de armazém* - Profissional que realiza as tarefas de entrada e saída dos materiais, executando, ou fiscalizando, os respetivos documentos e mantendo os registos apropriados, que lhe permitam propor a renovação de existências, por forma a satisfazer as necessidades dos diversos órgãos; colabora na organização do material, do armazém, responsabilizando-se pela sua arrumação e conservação. Compete-lhe, ainda, tratar de toda a documentação inerente à atividade do armazém, colaborando na execução de inventários.

*Ajudante/Auxiliar* - Profissional que realiza tarefas ao nível da manutenção e de limpeza de veículos e componentes,

auxiliando os profissionais da carreira operacional e/ou de apoio, sob orientação superior, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Condições de acesso ao exercício de profissões)**

1- O acesso à carreira é feito nos termos do presente AE dependendo de:

- Necessidades funcionais da empresa;
- Reunir o trabalhador as competências e condições específicas da função.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Funções desempenhadas pelo trabalhador)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, e que é parte integrante do presente AE, devendo a empresa atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões, competências e qualificação profissional.

2- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional.

3- O desempenho continuado por período superior a 30 dias de funções inerentes a diversas profissões ou categoria profissional com remuneração superior confere ao trabalhador, direito à remuneração da categoria que seja proposto a desempenhar.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Enquadramento remuneratório**

## 1- Quadro remuneratório

Carreira		Níveis de Remuneração						Tempos de Permanência (anos) para Progressão					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Técnica	Técnico Superior	1.114	1.281	1.473	1.694	1.948	2.241	3 (Aut)	(Por Avaliação) ou 5	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Nomeação)
	Técnico Especialista	974	1.071	1.179	1.296	1.426	1.569	3 (Aut)	(Por Avaliação) ou 5	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Nomeação)
	Técnico Intermédio	835	919	1.010	1.111	1.223	1.345	3 (Aut)	(Por Avaliação) ou 5	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Nomeação)
Administrativa	Administrativo	650	676	703	731	760	800	3 (Aut)	(Por Avaliação) ou 5	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Nomeação)
Operacional	Técnico de Manutenção	643	688	736	788	843	902	3 (Aut)	(Por Avaliação) ou 5	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Nomeação)
Apoio Operacional	Fiel de Armazém	650	676	703	731	760	800	3 (Aut)	(Por Avaliação) ou 5	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Avaliação)	(Por Nomeação)
	Ajudante/Auxiliar	600	600					a)	2 (Aut) ou a)				

**a) A transição de Carreira poderá ocorrer após um ano efetivo de serviço com nível máximo na Avaliação de Desempenho**

## 2- Posição remuneratória

2.1- O enquadramento inicial num determinado nível de carreira ocorrerá em função do tempo de permanência na empresa, grau académico, formação/certificação profissional.

2.2- A empresa não pode classificar no primeiro nível de carreira os trabalhadores com antiguidade superior a um ano e com formação relevante para qualquer uma das funções definidas dentro da estrutura funcional da empresa.

## 3- Alteração de posicionamento remuneratório

A alteração de posicionamento remuneratório efetua-se em função da avaliação de desempenho e do tempo de permanência na empresa.

Lisboa, 4 de setembro de 2017.

Pela CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

*Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*José Realinho de Matos*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*António Manuel Domingues Pires*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Bruno Félix Vilhena*, na qualidade de mandatário da FECTRANS.

*Filipe Alexandre Mota Gaspar*, na qualidade de mandatário da FECTRANS.

**Declaração**

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

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 Sector 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 de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 18 de setembro de 2017, a fl. 36, do livro n.º 12, com o n.º 187/2017, 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 Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 15.ª, 20.ª, 22.ª, 24.ª, 25.ª, 42.ª e anexo II, ao acordo de empresa celebrado entre Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2011, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2015.

Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA.  
STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais Costeiros e da Marinha Mercante.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

**Texto acordado**

**13 de abril de 2017**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 2.ª

**Vigência**

- 1- ...
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 24 meses.
- 3- ...
- 4- ...
- 5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 2017.

Cláusula 15.ª

**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco, de acordo com a tabela seguinte:

	Valor diuturnidade (em euros)
Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	2017
1.º escalão - completados 4 anos	41,00 €
2.º escalão - completados 8 anos	61,00 €
3.º escalão - completados 12 anos	81,00 €
4.º escalão - completados 16 anos	101,00 €
5.º escalão - completados 20 anos	121,00 €

Cláusula 20.ª-A

**Saída de barra**

Por cada saída ou entrada de barra, o trabalhador classificado numa das categorias indicadas tem direito a auferir o seguinte montante.

Categoria	Valor €
Comandante	125,00 €
Chefe de máquinas	125,00 €
Marinheiro	105,00 €

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- O trabalhador tem direito a um abono diário para alimentação, nos dias em que preste serviço, no valor de 8,10 €.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7 horas ou a termine após as 24 horas, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6 €.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

2- (Eliminado).

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Assistência em caso de morte, invalidez ou desaparecimento no mar do trabalhador**

1- .....  
2- .....

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida referido nos números anteriores o empregador obriga-se a pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 8500 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

ANEXO II

**Tabela de vencimentos**

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos 2017		Vencimentos 2018
		Actual 2016 (*)	2017	
A	Supervisor geral de operações Supervisor geral de manutenção	1 063 €	1 079 €	1 095 €
B	Comandante	951 €	965 €	979 €
C	Supervisor de terminal Chefe de máquinas Supervisor de serviços administrativos	921 €	935 €	949 €
D	Fiscal ou revisor	916 €	930 €	944 €
E	Marinheiro Bilheteiro	815 €	827 €	839 €
F	Técnico Oficial administrativo	759 €	770 €	782 €

(\*) Tabela com abrangência apenas aos trabalhadores efectivos, mantendo-se em vigor a actual tabela aos contratados a termo .

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

Acordo finalizado em Setúbal, 13 de Abril de 2017.

Pela empresa:

Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

Como administradores:

*João Pedro Pereira Nunes Madeira.*  
*Pedro Alexandre de Miranda Morais e Castro.*

Pelos sindicatos:

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

Como mandatários:

*Carlos Manuel Domingos Costa.*  
*Carlos Alberto da Silva Pinto.*

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Como mandatários:

*Frederico Fernandes Pereira.*

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Como mandatários:

*Narciso André Serra Clemente.*

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA, empresa que exerce a actividade de transporte de passageiros e veículos no rio Sado, distrito de Setúbal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a duração de 24 meses.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 24 meses.

3- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 2017.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão - Idade mínima

1- Só podem ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de carteira ou cédula marítima com classificação profissional, quando obrigatória.

2- É vedado ao empregador fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão ao serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores tem direito a receber a retribuição inerente à categoria do substituído, durante o tempo da substituição.

2- Sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos, o trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por período consecutivo superior a 180 dias é promovido à categoria do substituído.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

*a)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

*b)* Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

*c)* Tratar com urbanidade o trabalhador e exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização o tratamento com correcção dos trabalhadores sob as suas ordens;

*d)* Pagar pontualmente a retribuição;

*e)* Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;

*f)* Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

*g)* Transferir para companhia seguradora a responsabilidade pelos danos emergentes de acidentes de trabalho, calculada sobre a retribuição mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente;

*h)* Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros e nos termos da lei;

*i)* Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de segurança social ou outras inerentes à vida sindical, nos termos e dentro dos limites previstos na lei;

*j)* Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

*k)* Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;

*l)* Assegurar aos trabalhadores que se reformem ao seu serviço viagem gratuita, como passageiros, nas carreiras da empresa;

*m)* Prestar aos sindicatos outorgantes os elementos solicitados relativos ao cumprimento do AE, nos termos da lei;

*n)* Proceder mensalmente ao desconto da quota sindical nas retribuições pagas aos trabalhadores que o autorizem por escrito, enviando o produto das quotizações ao respectivo sindicato até ao dia 20 do mês seguinte aquele a que digam respeito, preferencialmente por cheque ou vale de correio;

*o)* Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos filiados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres específicos do trabalhador:

*a)* Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>;

*b)* Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

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

*d)* Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

*e)* Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

*f)* Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior, das cintas para cima;

*g)* Usar de urbanidade nas suas relações com o público.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

*a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções disciplinares por causa desse exercício;

*b)* Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e quando aquele, após ter substituído outro de categoria superior por prazo consecutivo inferior a 180 dias, retome as funções respectivas;

*c)* Diminuir a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

*d)* Exigir do trabalhador funções não correspondentes à respectiva actividade, de acordo com a descrição constante do anexo I, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por terceiros por si indicados;

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

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, designadamente aquelas que se traduzam na nomeação de delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- A violação do disposto no número anterior constitui justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à categoria em que se encontra classificado, descritas no anexo I ao presente AE.

2- O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções para as quais este tenha qualificação profissional adequada e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria em que se encontra classificado, desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- A empresa pode encarregar o marinheiro de exercer a bordo as funções de bilheteiro quando circunstâncias operacionais o justificarem, desde que o mesmo seja remunerado com os subsídios devidos aos trabalhadores com essa categoria profissional, nomeadamente, o abono para falhas.

## CAPÍTULO IV

### Procedimento disciplinar

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, deve obrigatoriamente ser precedida de processo disciplinar.

2- A instrução do processo disciplinar deve ser organizada no prazo de 60 dias, a contar da data do conhecimento dos factos que o fundamentam, por quem na empresa detenha o poder disciplinar, e o empregador pratique acto inequivocamente revelador da intenção de proceder disciplinarmente, com o acto de entrega do processo previsto na alínea c) do número 4.

3- Mostrando-se necessário para a defesa do trabalhador, o

prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por 20 dias.

4- Devem ser asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação devem ser concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por mandatário ou gestor de negócios, no prazo de 10 dias úteis, prorrogável, por uma só vez, por prazo idêntico, desde que o trabalhador, no decurso do prazo inicial, faça prova de impedimento ao respectivo cumprimento;

c) Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser presente à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja sindicalizado, ao sindicato respectivo, para que se pronunciem em oito dias;

d) Na decisão a proferir, o empregador deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente as razões aduzidas num ou noutro sentido pelas entidades mencionadas no número anterior.

5- É nula a sanção aplicada em desrespeito pelo disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

Os sindicatos outorgantes podem consultar o registo das sanções disciplinares mantido pelo empregador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Ter prestado aos sindicatos informações sobre as condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

b) Ter dado aos sindicatos conhecimento de infracções às leis do trabalho, cometidas pelo empregador sobre si ou sobre os seus companheiros;

c) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

d) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra o empregador, em procedimentos disciplinares, perante tribunal ou qualquer outra autoridade pública;

e) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos do empregador.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação

de sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até cinco anos após o exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, bem como de membro da comissão de trabalhadores.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Comunicação das sanções**

A aplicação de sanção disciplinar sujeita a registo a trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos funções de dirigente ou delegado sindical, é comunicada pelo empregador ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição e outros abonos**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima**

1- Constitui retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- As retribuições base mínimas são as constantes do anexo II.

3- Os trabalhadores não podem auferir retribuição inferior à correspondente à categoria.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco e assim escalonada:

	Valor diuturnidade (em euros)
Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	2017
1.º escalão - completados 4 anos	41,00 €
2.º escalão - completados 8 anos	61,00 €
3.º escalão - completados 12 anos	81,00 €
4.º escalão - completados 16 anos	101,00 €
5.º escalão - completados 20 anos	121,00 €

2- Os períodos contam-se a partir de Janeiro de 1973.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O valor do subsídio de Natal é pago até 30 de Novembro de cada ano.

2- O subsídio tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

O subsídio de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que efectivamente prestem trabalho em regime de turnos têm direito a subsídio mensal no montante de 20 % sobre a respectiva retribuição base.

2- O subsídio de turnos não inclui o acréscimo devido pela prestação de trabalho em período nocturno.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

Os trabalhadores que prestem trabalho em período nocturno têm direito a acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador direito a acréscimo de 75 % da retribuição.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia feriado confere ao trabalhador direito a acréscimo de 100 % da retribuição.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

**Saída de barra**

Por cada saída ou entrada de barra, o trabalhador classificado numa das categorias indicadas tem direito a auferir o seguinte montante:

Categoria	Valor €
Comandante	125,00 €
Chefe de máquinas	125,00 €
Marinheiro	105,00 €

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Retribuição horária**

Para efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que *rm* é o valor mensal da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turno e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste serviço, no valor de 8,10 €.

2- Sempre que preste quatro ou mais horas de trabalho diário para além do respectivo período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a outro subsídio de refeição de igual montante.

3- Quando, em cumprimento do respectivo horário, o trabalhador preste até oito horas seguidas de trabalho, o empregador assegurar-lhe-á o fornecimento gratuito de refeição adequada, cessando o direito ao abono previsto no número 1.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias de tesoureiro e de bilheteiro têm direito a abono, pelo risco de falhas, no valor de 23,10 €.

2- Os supervisores de terminal, os fiscais e os marinheiros que ocasionalmente exerçam funções de venda de bilhetes directamente ao público têm direito, pelo risco de falhas, a 1/30 do valor previsto no número anterior por cada dia em que exerçam aquelas funções.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7 horas ou a termine após as 24 horas, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6,00 €.

## CAPÍTULO VI

### Duração e local do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será, em média, de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

2- É de 40 horas semanais o período normal de trabalho do pessoal administrativo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1- Em regime de turnos, o período de trabalho diário pode ser de oito horas seguidas.

2- Sem prejuízo do serviço, os trabalhadores em regime de turnos terão direito, para refeição, a um intervalo de trinta minutos, o qual se considera como tempo de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Assistência

1- O empregador pode constituir diariamente equipas de trabalhadores destinados a suprir necessidades de trabalho decorrentes de faltas imprevistas ao serviço.

2- Cada equipa tem a composição de uma tripulação.

3- Os trabalhadores que compuserem as equipas referidas nos números anteriores obrigam-se a estar permanente e imediatamente contactáveis, bem como a entrarem ao serviço nos trinta minutos subsequentes à indicação para esse fim dada pelo empregador.

4- Os mesmos trabalhadores podem ser chamados a prestar trabalho em qualquer período de laboração da empresa.

5- Os dias de assistência são incluídos nas escalas de serviço, de modo a assegurar a respectiva rotação entre os trabalhadores.

6- Na organização das escalas, o empregador obriga-se a fazer anteceder os dias de assistência por período mínimo de descanso de onze horas seguidas e a fazer sucedê-los por igual período.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a assistência prevista na presente cláusula é havida, para todos os efeitos, como cumprimento do período normal de trabalho diário, haja ou não prestação efectiva de serviço.

8- O acréscimo devido por trabalho nocturno só é devido aos trabalhadores que prestem efectivamente serviço em período nocturno.

9- Os trabalhadores que compuserem as equipas referidas nos números anteriores têm direito ao abono diário para alimentação referido no número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se período nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando as necessidades de serviço o justificarem;

b) Na iminência de riscos importantes para a empresa, por causa fortuita ou motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observada uma das condições previstas no número anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Dispensa da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador é dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de nível de educação escolar em instituição de ensino;
- d) Período de 30 dias após licença de luto, por morte de parentes da linha recta.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Limite de trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado não pode ultrapassar o limite anual de 200 horas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a dois dias de descanso em cada semana de calendário, um dos quais obrigatoriamente gozado num período de sete dias.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois dias, seguidos ou intercalados pelo dia de descanso semanal obrigatório.

3- Os trabalhadores administrativos gozam o descanso semanal ao sábado e domingo.

4- O descanso semanal dos restantes trabalhadores é gozado em dias consecutivos em, pelo menos, 90 % das semanas do ano civil, devendo sê-lo nas restantes sempre que isso não implique aumento do número de tripulações ao serviço.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior gozam o descanso semanal obrigatório no 2.º dia em que, em cada semana de calendário, descansam.

6- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

7- O descanso previsto no número anterior não pode, em caso algum, ser remido a dinheiro.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1- O empregador concede a todos os trabalhadores, independentemente da respectiva actividade, a mesma oportunidade de valorização profissional:

- a) Obrigando-se a custear, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, as propinas devidas pela frequência de qualquer curso de educação escolar, quando considerar existir interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames, obrigando-se a aviso prévio de 48 horas;
- c) Nos dias em que tenham aulas, os trabalhadores-estudantes não tripulantes podem deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do respectivo horário de traba-

lho, sem perda de remuneração e sempre que isso se revele necessário para o cumprimento do horário escolar.

2- Para usufruir das regalias estabelecidas no número anterior, o trabalhador-estudante deve prestar, anualmente, prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

1- Considera-se, imperativamente, local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE as localidades de Tróia, Setúbal e as rotas fluviais entre aqueles dois lugares.

2- O local de apresentação ao trabalho é em Setúbal, excepto se outro for o acordo das partes do contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, férias e faltas

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei, a saber:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 e 8 de Dezembro;
- l) 25 de Dezembro Natal.

2- São também dias feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da cidade de Setúbal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho prestado em dia feriado

1- Não é havido como suplementar o trabalho prestado em dia feriado em cumprimento da escala de horários de trabalho.

2- O trabalho prestado nos termos do número anterior é retribuído com o acréscimo de 100 %.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Duração, acumulação e marcação de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- As férias já vencidas podem ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com férias vencidas neste, se o contrário causar irreparável prejuízo ao trabalhador e empregador.

3- Empregador e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente metade do período anual de férias.

4- Na falta de acordo, compete ao empregador fixar o período de férias, dele dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias e responsabilizando-se pelos prejuízos causados ao trabalhador pelo não cumprimento do prazo estipulado.

5- É elaborada escala rotativa de períodos de férias, de modo a permitir a marcação alternada de férias em todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

6- O empregador obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, até 10 de Abril de cada ano, mapa do qual constem os períodos de férias dos trabalhadores, devendo comunicar de imediato aos mesmos sindicatos todas as alterações posteriormente introduzidas.

7- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Alteração da época de férias**

1- Sem prejuízo dos números seguintes, a alteração de períodos de férias já marcados ou a interrupção dos já iniciados depende de acordo entre empregador e trabalhador.

2- O empregador pode determinar a alteração ou a interrupção de períodos de férias sempre que isso seja imposto por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, obrigando-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se na data fixada para o seu início o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas, sendo fixada por acordo nova data para o gozo daquelas.

4- A doença do trabalhador no decurso do período de férias determina a suspensão do respectivo gozo, ficando o trabalhador obrigado a dar imediato conhecimento ao empregador das datas de início e termo da doença.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1- Todas as faltas imprevisíveis devem ser comunicadas logo que conhecido o facto que origina a não comparência ao serviço.

2- O trabalhador está obrigado a apresentar, em oito dias, prova documental da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

### CAPÍTULO VIII

#### **Acidente de trabalho, doença e assistência**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Acidente de trabalho**

1- Enquanto se mantiver na situação de acidentado por acidente de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a diferença entre a retribuição que auferiria se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, mantendo todos os direitos consignados neste AE.

2- A diferença referida no número anterior pode ser garantida por seguro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Reconversão do trabalhador incapacitado**

Quando o trabalhador fique incapacitado para o trabalho habitual por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador diligenciará, dentro do possível, por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Assistência em caso de morte, invalidez ou desaparecimento no mar do trabalhador**

1- O empregador segura os trabalhadores com contrato sem termo pelo risco vida, através de seguro não contributivo, cujo capital base seguro é o correspondente à retribuição fixa anual.

2- O seguro de vida referido no número anterior garante, nos termos a definir pelo empregador e por períodos diversos, os riscos de morte por doença ou acidente e de invalidez por doença ou acidente.

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida referido nos números anteriores o empregador obriga-se a pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 8500 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Assistência em caso de doença**

O empregador segura os trabalhadores com contrato sem termo pelo risco de doença, através de seguro que, nos termos a definir pelo primeiro, garanta assistência médica hospitalar e ambulatória.

### CAPÍTULO IX

#### **Suspensão do contrato de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Efeito geral**

Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, por qualquer causa, constam do quadro de pessoal.

### CAPÍTULO X

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Constituição e competência**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação da parte patronal e outros três da parte sindical, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de um

assessor, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes.

4- A comissão paritária só pode deliberar por unanimidade.

5- As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6- A comissão reúne, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Diversos

1- Os efeitos resultantes da antiguidade adquirida pelos trabalhadores, ainda que dentro de categoria profissional determinada, produzem-se tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor do AE.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não pode resultar diminuição da categoria ou da retribuição do trabalhador.

3- O valor das retribuições base mínimas constante do anexo II inclui os montantes pagos aos trabalhadores a título de subsídios de chefia, risco, gases, revisão, ceia e de refeição, este na parte em que excedia o montante previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

4- Aos trabalhadores ao serviço à data da celebração do presente AE que se encontrem nas condições previstas na cláusula 24.<sup>a</sup> e em alternativa ao subsídio nesta previsto, a empresa paga ou assegura transporte entre a respectiva residência e o local de trabalho, sempre que o menor custo da deslocação em transporte público seja superior ao montante do mesmo subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade do AE

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Normas legais aplicáveis

São transcritas no anexo III ao presente AE algumas normas legais actualmente aplicáveis à relação de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Âmbito do AE

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

Setúbal 13 de Abril de 2017.

Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

Como administradores:

*João Pedro Pereira Nunes Madeira.*

*Pedro Alexandre de Miranda Morais e Castro.*

Pelos sindicatos:

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

Como mandatários:

*Carlos Manuel Domingos Costa.*

*Carlos Alberto da Silva Pinto.*

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Como mandatários:

*Frederico Fernandes Pereira.*

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Como mandatário:

*Narciso André Serra Clemente.*

## ANEXO I

### Descritivo de funções

*Supervisor geral de operações* - É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organiza, dirige e coordena, as actividades a bordo e nos terminais. Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de comandantes, supervisores de terminal e seus colaboradores.

Quando necessário e desde que disponha da necessária habilitação, pode substituir o comandante, exercendo as funções a este cometidas.

É responsável pela gestão do pessoal e equipamentos disponíveis, nomeadamente, elaboração das escalas de serviço e horários das embarcações.

É responsável pela organização das operações de embarque/desembarque, nomeadamente o controlo das lotações de passageiros e da validade dos títulos de transporte.

Zela pela segurança e higiene das embarcações e terminais. Cuida do bom funcionamento dos equipamentos ao serviço dos utentes.

Assegura a ligação às autoridades policiais e marítimo-portuárias locais.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

*Supervisor geral de manutenção* - É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organiza, dirige e coordena, os planos e acções de manutenção da frota, terminais e respectivos equipamentos.

Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de téc-

nicos de manutenção ou outros colaboradores da sua equipa.

Tem responsabilidade de supervisionar funcionalmente os chefes de máquinas, os quais pode substituir, exercendo as respectivas funções, quando necessário e desde que disponha da necessária habilitação. É responsável por:

- a) Actualização do sistema de gestão de manutenção;
- b) Gestão da oficina e *stocks*;
- c) Gestão directa das pequenas reparações;
- d) Gestão de prestação de serviços técnicos efectuados por terceiros;
- e) Gestão do abastecimento de combustível e lubrificantes;
- f) Colabora na assistência a novas construções e docagens periódicas.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

**Comandante** - É o mestre de tráfego local ou o oficial de pilotagem que comanda e manobra embarcações utilizadas no tráfego local, de acordo com as leis e regulamentos marítimos e as normas e procedimentos definidos pela empresa, garantindo as condições de segurança e a qualidade de serviço necessárias ao bom funcionamento da operação.

Coordena, dirige e controla o trabalho da tripulação, de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia, cabendo-lhe a responsabilidade pela formação e gestão da equipa, bem como pela orientação para o cumprimento das disposições legais e das regras e processos estabelecidos.

Segue as directivas de navegação definidas pela empresa, nomeadamente no que respeita à rota, limite de velocidade, duração da viagem e consumo de combustível.

Assegura o bom estado de conservação e funcionamento do material e equipamento a bordo, através da supervisão e participação nas actividades de limpeza e arrumação da embarcação, do reporte de situações anómalas e da colaboração com a equipa de manutenção sempre que existir necessidade. Em situações de emergência, desencadeia acções de acordo com o contexto e em conformidade com o disposto no plano de emergência interno. Se necessário, pode prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Tem, igualmente, responsabilidade por representar a empresa perante os passageiros, fornecendo oportunamente informações solicitadas e gerindo, com base nos procedimentos definidos, situações de reclamação ou potencialmente conflituosas.

Pode, esporadicamente, desempenhar de forma polivalente as tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa. Quando necessário, pode substituir o supervisor geral de operações, exercendo as funções a este cometidas.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

**Supervisor de terminal** - É o trabalhador que supervisiona e orienta os serviços de fiscalização, segurança e bilheteira, bem como o pessoal que trabalha nas estações de embarque e desembarque.

Zela pela manutenção das boas condições de limpeza, higiene e conservação dos equipamentos e das instalações.

Quando necessário, pode substituir o fiscal e o bilheteiro, exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

**Chefe de máquinas** - É o maquinista prático ou oficial maquinista responsável por supervisionar e monitorizar os sistemas, nomeadamente de controlo e alarme, e o funcionamento das máquinas e equipamentos, assegurando a sua prontidão para o serviço.

Tem conhecimento e garante o cumprimento das disposições legais, normas e instruções da empresa relacionadas com o seu serviço.

Controla os parâmetros de funcionamento, informando o comandante sobre as melhores opções de utilização dos comandos dos motores principais, e colabora em operações de manobra, na entrada e saída da embarcação.

Zela pelo bom estado de conservação e funcionamento das máquinas e equipamentos nas embarcações, garantindo o desenvolvimento de acções de limpeza e manutenção preventiva e preenchendo os registos e ou mapas de serviço definidos.

Comunica ao comandante e à equipa de manutenção as anomalias, avarias e ou deficiências que ocorram durante o serviço, dando apoio na execução de experiências ou reparações com as máquinas ou outros equipamentos da sua responsabilidade.

Em situações de emergência, colabora com o comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no plano de emergência interno. Em caso de necessidade, pode substituir o supervisor geral de manutenção, prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios. Esporadicamente, pode desempenhar de forma polivalente as tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Os chefes de máquinas dependem hierarquicamente do comandante da embarcação e reportam funcionalmente ao supervisor geral de manutenção.

**Marinheiro** - É o trabalhador que assegura o embarque e desembarque dos passageiros e viaturas em condições de segurança e participa nas manobras de atracação, largada e fundear da embarcação, cumprindo as instruções do comandante e as normas e procedimentos da empresa.

Tem responsabilidade pelo atendimento aos passageiros a bordo, bem como pela vigilância de pessoas e bens, através de rondas de inspecção frequentes aos vários compartimentos da embarcação sob sua responsabilidade, prestando especial atenção à segurança e comodidade dos passageiros, a quem, adequadamente, deve solicitar cumprimento das disposições legais e normas da empresa aplicáveis. Pode assegurar a venda de títulos de transporte e a sua validação.

Garante as actividades relacionadas com a higiene e segurança da embarcação, designadamente, executando o plano geral de limpeza, verificando e promovendo o bom estado de conservação e funcionamento do material, equipamento e meios de salvamento da embarcação sob sua responsabilidade e participando superiormente as anomalias que tenha tomado conhecimento. Executa trabalhos relativos à arte de marinagem e colabora em actividades simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Em situações de emergência, colabora com o comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no Plano de

Emergência Interno. Em caso de necessidade, pode substituir o comandante, quando devidamente habilitado prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao comandante.

*Fiscal (ou revisor)* - É o trabalhador que verifica a validade dos títulos de transporte de que os passageiros são portadores.

Efectua excepcionalmente a venda de bilhetes.

Aplica coimas aos passageiros não portadores de título válido de transporte e cumpre os procedimentos definidos pela empresa para situações de irregularidade.

Reporta diariamente todas as ocorrências ao seu superior hierárquico.

Quando necessário, pode substituir o supervisor de terminal e o bilheteiro, exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

*Bilheteiro* - É o trabalhador que efectua o atendimento a clientes e assegura a venda directa de bilhetes ao público, prestando os esclarecimentos necessários sobre o serviço da empresa.

Controla os valores cobrados e tem responsabilidade pela conferência e prestação de contas relativamente às importâncias recebidas.

Zela pela manutenção das boas condições de limpeza, higiene e conservação dos equipamentos e das instalações.

Quando necessário, pode substituir o supervisor de terminal e o fiscal, exercendo as respectivas funções.

Excepcionalmente colabora em tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

*Supervisor geral de serviços administrativos* - É o colaborador que estuda, organiza, dirige e coordena, de acordo com as orientações e fins superiormente definidos, diversas actividades nas áreas de pessoal, tesouraria, finanças, compras e expediente, nomeadamente:

Elaboração de contractos de trabalho, controlo e super-

visão das folhas de ponto dos colaboradores, processamento de salários e das correspondentes transferências bancárias e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos nos salários;

Gestão dos fundos de maneo para trocos e para despesas correntes, pedido de trocos ao banco e conferência, registo, contagem e depósito da receita;

Coordenação da entrada e saída de bilhetes, registo em conta corrente do movimento diário dos bilheteiros e fiscais, apuramento e reporte das receitas, pedidos de emissão de facturação a clientes, controlo e registo de vinhetas para passes mensais, análise mensal da actividade e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos;

Consultas ao mercado, emissão de pedidos de orçamento, encomendas e ordens de compra, recepção e conferência de facturas de fornecedores;

Supervisão do expediente geral e apoio directo à administração;

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

*Técnico* - É o colaborador que desenvolve uma actividade especializada nas áreas funcionais - da operação ou da manutenção - podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, de acordo com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Dá suporte à operação desempenhando de forma polivalente as tarefas de apoio da sua área inerentes ao bom funcionamento da unidade.

*Oficial administrativo* - É o colaborador que desenvolve uma actividade especializada na área funcional administrativa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, de acordo com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Dá suporte à operação desempenhando de forma polivalente as tarefas de apoio da sua área inerentes ao bom funcionamento da unidade.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações**

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos 2017		Vencimentos 2018
		Actual 2016 (*)	2017	
A	Supervisor geral de operações Supervisor geral de manutenção			1 095 €
		1 063 €	1 079 €	
B	Comandante	951 €	965 €	979 €
C	Supervisor de terminal Chefe de máquinas Supervisor de serviços administrativos	921 €	935 €	949 €
D	Fiscal ou revisor	916 €	930 €	944 €
E	Marinheiro Bilheteiro	815 €	827 €	839 €
F	Técnico Oficial administrativo	759 €	770 €	782 €

ANEXO III

**Transcrição de normas legais aplicáveis**

LIVRO I

TÍTULO II

CAPÍTULO I

SECÇÃO II

SUBSECÇÃO IV

Parentalidade

Artigo 33.º

**Parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 34.º

**Articulação com regime de protecção social**

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

**Protecção na parentalidade**

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- 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 adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 36.º

**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

**Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

### Artigo 38.º

#### Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

### Artigo 39.º

#### Modalidades de licença parental

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.

### Artigo 40.º

#### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3, 7 ou 8.

### Artigo 41.º

#### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

### Artigo 42.º

#### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

### Artigo 43.º

#### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Artigo 44.º

##### Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida no número 1 ou 2 do artigo 40.º

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 40.º

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando vivo em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1 a 3, 5, 7 ou 8.

#### Artigo 45.º

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos

técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Artigo 46.º

##### Dispensa para consulta pré-natal

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 47.º

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 48.º

##### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do 1.º ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

#### Artigo 49.º

##### Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano 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, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido no número 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

#### Artigo 50.º

##### Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva 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- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, inde-

pendentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto no número 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Artigo 51.º

##### Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continua-

da de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Artigo 52.º

##### Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 ou 2.

#### Artigo 53.º

##### Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Artigo 54.º

##### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 3, 4 ou 5.

#### Artigo 55.º

##### Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três

anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 56.º

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Artigo 57.º

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii. No regime de trabalho a tempo parcial, que não está

esgotado o período máximo de duração;

iii. No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 2, 3, 5 ou 7.

#### Artigo 58.º

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a pres-

tação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 59.º

##### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 60.º

##### Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Artigo 61.º

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Artigo 62.º

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Artigo 63.º

##### Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece

de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 ou 6.

#### Artigo 64.º

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Artigo 65.º

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

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho 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 adopção;

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 nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito

a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2, 3 ou 4.

## SECÇÃO VII

### SUBSECÇÃO II

#### Formação profissional

##### Artigo 130.º

###### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

- a*) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b*) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c*) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d*) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e*) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

##### Artigo 131.º

###### Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a*) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b*) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c*) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d*) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contra-

tado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 5.

##### Artigo 132.º

###### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação

realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Artigo 133.º

##### Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de formação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Artigo 134.º

##### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO II

#### SUBSECÇÃO X

##### Férias

#### Artigo 237.º

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Artigo 238.º

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de

segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º

5- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 3 ou 5.

#### Artigo 239.º

##### Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do números 1 e 2.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 4, 5 ou 6.

#### Artigo 240.º

##### Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 241.º

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4- Na falta de acordo, e uma vez que o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

#### Artigo 242.º

##### Encerramento para férias

1- Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2- O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

#### Artigo 243.º

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 do artigo 241.º

4- Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número 1 ou 2.

#### Artigo 244.º

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos números 2 e 3 do artigo 254.º

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Artigo 245.º

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

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

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Artigo 246.º

##### Violação do direito a férias

1- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 247.º

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SUBSECÇÃO X

### Faltas

#### Artigo 248.º

##### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Artigo 249.º

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Artigo 250.º

##### Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do número 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

#### Artigo 251.º

##### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 252.º

##### Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Artigo 253.º

##### Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Artigo 254.º

##### Prova de motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocada para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista no número 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Artigo 255.º

##### Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

#### Artigo 256.º

##### Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não

aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Artigo 257.º

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido

Depositado em 15 de setembro de 2017, a fl. 36, do livro n.º 12, com o n.º 184/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras**

A Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL e PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Lei-

te do Centro Litoral, SRL e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2008 e às suas subseqüentes alterações, nomeadamente as publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015 e n.º 21, de 8 de junho de 2017.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos 41 empregadores e mais 258 trabalhadores para além dos abrangidos no CCT a que adere.

Lisboa, 9 de junho de 2017.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José Simões*, na qualidade de mandatário.

*Ana Filipe*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), e em representação da AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL e da PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, SRL:

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatária.

*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.

*Maria Emília Gil Ramos Roseiro*, mandatária.

Depositado em 15 de setembro de 2017, a fl. 36, do livro n.º 12, com o n.º 185/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de julho de 2017 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui Manuel da Cruz Oliveira, sócio n.º 25, titular do cartão de cidadão n.º 07885676.

Vice-presidente - João Paulo Conde Rodrigues, sócio n.º 10, titular do cartão de cidadão n.º 08466300.

Tesoureiro - Orlando Miguel Jesus Pimentel, sócio n.º 18, titular do cartão de cidadão n.º 09995292.

Secretário - António Carlos Mendes Coelho, sócio n.º 02, titular do cartão de cidadão n.º 06063614.

Suplentes:

Manuel António dos Santos Gomes, sócio n.º 27, titular do cartão de cidadão n.º 09144463.

José Manuel Conde Rodrigues, sócio n.º 18, titular do cartão de cidadão n.º 07761193.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea que passa a denominar-se RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 7 de Setembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2017.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

#### Artigo 1.º

##### Denominação

1- A associação adota a denominação de RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal, e é uma associação de empregadores que tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados em Portugal.

2- A RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal, que também usa apenas RENA e nos presentes estatutos é designada por associação, é uma entidade sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

## Artigo 2.º

### Sede

A associação tem sede na Rua Cidade de Córdova, n.º 1-A, Alfragide, concelho da Amadora.

## Artigo 3.º

### Âmbito

A associação é constituída por pessoas colectivas de direito privado que exerçam em Portugal, com fins lucrativos, a atividade de transporte aéreo, com ou sem a atividade de assistência em escala como atividade complementar ao transporte aéreo.

## Artigo 4.º

### Atribuições e competência

A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da associação:

- a) Representar os associados junto de entidades públicas e associações sindicais;
- b) Promover a defesa dos direitos e interesses das empresas associadas;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados;
- d) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;
- e) Exercer todas as actividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, sejam do interesse comum das empresas associadas.

## Artigo 5.º

### Filiação em organizações nacionais e internacionais

A associação poderá filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 6.º

### Admissão de associados

A admissão de associados é da competência da direcção, sendo observados os seguintes princípios:

- a) Não pode ser recusada a admissão, como associado, de qualquer empresa que preencha os requisitos enunciados no artigo 3.º;
- b) Da decisão sobre o pedido de inscrição na associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado.

## Artigo 7.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais, apresentar propostas, intervir nos debates e votar;

- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais ou cargos associativos;

- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;

- d) Obter, junto da direcção ou dos serviços da associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;

- e) Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;

- f) Serem representados e defendidos pela associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo e solicitar à direcção da associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;

- g) Beneficiar dos serviços prestados pela associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a associação esteja filiada;

- h) Pedir, por escrito, a sua exoneração da associação.

## Artigo 8.º

### Deveres gerais dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas com pontualidade, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao associado;

- b) Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;

- c) Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela associação, com vista à realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais ou envolvam a divulgação de informação sensível ou potencialmente violadora de normas da concorrência;

- d) Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na respectiva execução quando respeitarem a interesses colectivos dos associados;

- e) Contribuir, com os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;

- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;

- g) Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

## Artigo 9.º

### Deveres especiais dos associados

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os associados, enquanto empresas de transporte aéreo, reconhecem e aceitam que a sua participação na associação, incluindo em assembleias gerais, reuniões de direcção e comités, será feita em conformidade com as seguintes normas de conduta, que todos se comprometem a respeitar:

- a) A associação não assumirá qualquer posição no que concerne à política de preços e tarifas praticadas pelos associados, às remunerações dos diversos agentes envolvidos e

a quaisquer outras questões comerciais relacionadas com os associados ou respectivos canais de distribuição;

b) Nas assembleias gerais ou quaisquer outras reuniões da associação não serão discutidas, nem votadas, quaisquer multas ou sanções a aplicar a associados pelo não cumprimento de quaisquer obrigações ou deveres de natureza comercial, nem serão discutidos ou votados temas relacionados com remunerações de intermediários na venda de bilhetes de transporte aéreo;

c) A associação e os seus órgãos e membros reconhecem não ter autoridade para discutir assuntos relacionados com quotas de mercado, divisão ou partilha de tráfego aéreo, remuneração de associados, número de voos ou capacidade dos mesmos em termos de oferta de mercado;

d) A discussão dos assuntos acima mencionados, bem como quaisquer outros assuntos referentes a questões de âmbito comercial e concorrencial entre os associados, ainda que fora do âmbito dos trabalhos da assembleia geral ou de reuniões de direcção e comités, é expressamente proibida.

2- O incumprimento dos disposto nestas normas de conduta poderá implicar a exoneração imediata do infractor, que assim perderá a qualidade de associado.

#### Artigo 10.º

##### Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar qualquer conduta de um associado que viole o disposto nos presentes estatutos, designadamente o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.

2- Compete à direcção a aplicação de sanções por infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral e desta para os tribunais.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do infractor, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.

4- As infracções serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
- c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
- d) Expulsão.

5- A sanção prevista na alínea d) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados e determina a perda de todos os direitos, pessoais e patrimoniais, do associado.

6- Quando a infracção for praticada por um membro dos órgãos sociais em exercício de funções, a eventual aplicação de qualquer uma das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número 4 implica a perda imediata do mandato.

7- Nos casos de não pagamento de quotas, previstos respectivamente nas alíneas e) do número 1 e a) do número 2 do artigo 11.º, as penas de suspensão e de expulsão serão aplicadas logo que, terminado o prazo para o efeito concedido, não forem liquidadas as quotas em dívida.

8- O processo disciplinar poderá ser objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

#### Artigo 11.º

##### Perda e suspensão da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da associação, tal como definido no artigo 3.º dos estatutos;

b) Os que, por escrito, pedirem a sua exoneração da associação;

c) Os que forem objecto de pena de expulsão;

d) Os que forem declarados em estado de falência;

e) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção.

2- A perda da qualidade de associado por exoneração, nos termos da alínea b) do número 1, não dispensa o respectivo associado de proceder ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação de exoneração.

3- Serão suspensos de associados:

a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção;

b) Os que forem objecto de pena de suspensão.

4- Os associados que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidem as quotas em dívida.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 12.º

##### Disposições gerais

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujos membros serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente.

2- Os associados eleitos para os órgãos sociais designarão os seus representantes através de comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, podendo, no decurso do respectivo mandato, proceder à sua substituição invocando motivos atendíveis.

3- O exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

4- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.

#### Artigo 13.º

##### Constituição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Qualquer associado poderá fazer-se representar por ou-

tro associado, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa.

#### Artigo 14.º

##### Atribuições da assembleia geral

É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as jóias e quotas para a associação (bem como as respectivas alterações/actualizações de valor);
- c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;
- d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;
- e) Destituir os membros dos órgãos sociais;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
- g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;
- h) Deliberar sobre a filiação da associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a exoneração de membro dessas mesmas organizações;
- i) Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;
- j) Deliberar sobre a alienação e aquisição, a título oneroso, de bens imóveis;
- k) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

#### Artigo 15.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e um secretário.

2- Nos casos de falta ou impedimento dos membros da mesa, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.

3- Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, o respectivo secretário.

#### Artigo 16.º

##### Competência dos membros da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

- a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos membros eleitos para os cargos associativos;
- c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com o secretário, assinar as actas das reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal

sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2- Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos ao exercício do ano anterior;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano seguinte;
- c) Até 31 de Dezembro do ano em que findar o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que a lei ou os estatutos o determinem.

#### Artigo 18.º

##### Convocatórias

1- A assembleia geral deve ser convocada quando assim o entendam o presidente da mesa ou quando o requeiram, por escrito a este dirigido, a direcção, o conselho fiscal ou um mínimo de cinco associados (sendo obrigatória, neste último caso, a presença de pelos menos três dos associados requerentes da convocação).

2- Sempre que a assembleia geral seja convocada nos termos do número anterior, deve o presidente da mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção do requerimento que lhe for dirigido, sob pena de, não o fazendo, a mesma poder ser directamente expedida pelos interessados.

3- A assembleia geral é convocada mediante comunicação escrita dirigida individualmente a cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

4- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de:

- a) Três dias, no caso de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projectadas ou emitidas, que respeitem a interesses colectivos dos associados;
- b) Quinze dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de eleição e destituição de membros dos órgãos sociais e, ainda, no de dissolução da associação.

#### Artigo 19.º

##### Ordem de trabalhos

1- As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.

2- Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se, estando presentes ou representados todos os associados, estes assim o decidirem por unanimidade.

3- Nas reuniões será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento e quórum da assembleia

As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

#### Artigo 21.º

##### Titularidade dos votos e representação

1- A cada associado corresponde um voto.

2- Todo o associado pode fazer-se representar em qualquer assembleia geral, bastando, para o efeito, um documento escrito, com assinatura do representado, dirigido ao presidente da mesa.

#### Artigo 22.º

##### Maioria

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados e dos que votem por correspondência.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e destituição de membros dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

#### Artigo 23.º

##### Forma de votação

1- As votações podem ser por escrutínio secreto, por declaração ou por correspondência, seja via postal, seja via correio electrónico.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de membros de órgãos sociais e da dissolução da associação.

3- Os associados podem exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, por correio registado com aviso de recepção e com a assinatura do signatário legalmente reconhecida em sobrescrito devidamente fechado.

4- Os associados podem ainda exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante correio electrónico. Para tanto deverão solicitar ao presidente da mesa que lhes remeta um código identificador («password») que será obrigatoriamente mencionado na mensagem de correio electrónico com que o associado exercerá o seu voto.

5- No caso de serem apresentadas quaisquer propostas em momento posterior à emissão do voto por correspondência, estes são considerados como votos negativos em relação a essas propostas.

#### Artigo 24.º

##### Direcção

A direcção é constituída por um presidente e quatro vogais.

#### Artigo 25.º

##### Atribuições da direcção

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
- c) Outorgar convenções colectivas de trabalho, mediante prévia deliberação da assembleia geral;
- d) Criar e dirigir os serviços da associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que, nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;
- e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediatamente seguinte, bem como o relatório e contas do exercício anterior;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;
- g) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da associação, fixando os respectivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;
- h) Aplicar sanções disciplinares;
- i) Em geral, praticar todos os actos necessários à gestão da associação, com vista à plena consecução dos seus fins estatutários.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões e deliberações da direcção

1- A direcção reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2- A direcção só pode funcionar desde que esteja presente ou representada a maioria dos seus membros.

3- Qualquer director pode fazer representar-se por outro director nas reuniões da direcção, bastando para tanto uma comunicação escrita dirigida ao presidente da direcção.

4- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos directores presentes ou representados, tendo o presidente da direcção direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

5- As reuniões da direcção podem realizar-se através de meios telemáticos, devendo a associação assegurar a autenticidade das declarações e segurança das comunicações, procedendo ao registo do respectivo conteúdo e intervenientes.

#### Artigo 27.º

##### Vinculação da associação

1- A associação obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente da direcção;

- b) De dois membros da direcção;
  - c) De um membro da direcção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;
  - d) De um só membro da direcção, a quem esta tenha conferido, de modo geral ou para actos específicos, os poderes necessários;
  - e) De um ou mais mandatários constituídos pela direcção para fins determinados.
- 2- Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

#### Artigo 28.º

##### **Conselho fiscal**

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 29.º

##### **Atribuições do conselho fiscal**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente e, pelo menos, uma vez em cada trimestre, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção, bem como sobre o projecto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia geral ou pela direcção sobre assuntos da sua competência;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

#### Artigo 30.º

##### **Reuniões do conselho fiscal**

1- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 25.º

3- O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direcção.

#### Artigo 31.º

##### **Comissões especializadas e organização descentralizada**

1- A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas ou dos sectores de actividade compreendidos no âmbito da associação.

2- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direcção, de secções ou outros órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

#### Artigo 32.º

##### **Destituição de membros dos órgãos sociais**

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivos de destituição:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a cinco, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- O pedido de destituição será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral.

7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos membros dos órgãos sociais serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8- A assembleia poderá sustar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

#### Artigo 33.º

##### **Gestão em caso de destituição**

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deverá a assembleia geral designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2- As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de sessenta dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos membros dos órgãos sociais.

## CAPÍTULO IV

### **Das eleições**

**Artigo 34.º**

**Data das eleições**

As eleições realizar-se-ão durante o quarto trimestre do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

**Artigo 35.º**

**Listas de candidaturas**

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais a eleger.

2- A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até quinze dias antes do acto eleitoral.

3- As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação de candidatura.

**Artigo 36.º**

**Lista apresentada pela direcção**

Se, findo o prazo fixado no número 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas, deverá a direcção elaborar uma lista a apresentar ao presidente da mesa nas quarenta e oito horas seguintes ao termo daquele prazo.

**Artigo 37.º**

**Regularidade das candidaturas**

1- A mesa da assembleia geral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas quarenta e oito horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado, a fim de proceder à regularização no prazo de três dias a contar da notificação.

2- As listas, uma vez aceites em definitivo, serão mandadas distribuir por todos os associados.

**Artigo 38.º**

**Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral**

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do acto eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará da convocatória.

**Artigo 39.º**

**Mesa de voto**

1- Funcionará como mesa de voto, na sede da associação, a mesa da assembleia geral.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3- O secretário da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

**Artigo 40.º**

**Forma de votação**

1- A votação será sempre directa e secreta, recaindo sobre

listas completas integradas de todos os órgãos associativos, as quais são entregues, dobradas em quatro, ao presidente da mesa.

2- É permitido o corte de nome nas listas, sem substituição por outros.

**Artigo 41.º**

**Nulidade das listas**

Consideram-se nulas as listas com todos os nomes riscados ou que contenham quaisquer anotações ou sinais, ou em que se tenha procedido a alteração de nomes ou ao intercâmbio de cargos.

**Artigo 42.º**

**Apuramento**

Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído maior número de votos.

**Artigo 43.º**

**Posse**

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2- A posse terá lugar até 31 de Janeiro do primeiro ano do respectivo mandato ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até quinze dias após a realização do mesmo.

**CAPÍTULO V**

**Regime financeiro**

**Artigo 44.º**

**Receitas da associação**

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infracções disciplinares;

d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;

d) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2- É proibido à associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.

3- Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas nacionais ou internacionais legalmente previstos, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

**Artigo 45.º**

**Jóias e quotas**

1- A jóia de admissão e a quota mensal serão fixadas pela assembleia geral, podendo a assembleia geral ou a direcção,

caso a caso, dispensar o pagamento da jóia.

2- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direcção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direcção deliberar antecipação da liquidação superior ao trimestre.

3- O associado que voluntariamente se retire da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

4- Serão encargos dos associados quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 46.º

##### **Despesas da associação e movimentação de fundos**

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

#### Artigo 47.º

##### **Orçamento**

1- O orçamento anual elaborado pela direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral até trinta de novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, na sede da associação.

2- A realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental só poderá efectivar-se mediante deliberação da assembleia geral especialmente convocada para esse fim.

#### Artigo 48.º

##### **Ano social**

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 49.º

##### **Saldo da conta de gerência**

1- Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.

2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

## CAPÍTULO VI

### **Da dissolução e liquidação**

#### Artigo 50.º

##### **Extinção e liquidação**

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ulatimação dos assuntos pendentes.

3- A assembleia geral decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando se necessário, uma comissão liquidatária.

4- A assembleia geral deliberará, em caso de dissolução, fusão ou incorporação noutra, ou em caso de extinção por outra forma prevista na lei, o destino a dar a todo ou parte dos bens do património da associação, não podendo os bens ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO VII

### **Disposição final**

#### Artigo 51.º

A exigência ou a previsão de forma escrita, de documento escrito ou de documento assinado, feita nos presentes estatutos em relação a qualquer acto jurídico, considera-se cumprida ou verificada ainda que o suporte em papel ou a assinatura sejam substituídos por outro suporte ou por outro meio de identificação que assegurem níveis equivalentes de inteligibilidade, de durabilidade e de autenticidade.

Registado em 19 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 137 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação dos Industriais de Chapelaria - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 23 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Margarida Terra de Oliveira Figueiredo.

Vice-presidente e secretário - Nuno Nicolau Terra de Oliveira Figueiredo.

Vogal - Elísio Conceição Bastos Pinheiro.

Vogal - Cirilo da Costa Moura.

Tesoureiro - José Miguel da Silva Vieira.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Alteração

Alteração aprovada em 8 de agosto de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017.

#### CAPÍTULO I

#### Designação, composição e duração

##### SECÇÃO I

##### Comissão

##### Artigo 1.º

##### Designação

A comissão de trabalhadores da AdCL - Águas do Centro Litoral, SA, adiante designada por «Comissão», reger-se-á por estes estatutos.

##### Artigo 2.º

##### Composição

1- A comissão é eleita de harmonia com os princípios consignados na secção I capítulo III, e a sua composição subordina-se ao número de trabalhadores da empresa, aquando da convocatória da sua eleição:

- a) Menos de 201 trabalhadores: três elementos;
- b) Mais de 200 trabalhadores: cinco elementos.

2- Para efeitos do número anterior, deve ser observado o caderno eleitoral, conforme disposto no artigo 23.º na secção I do capítulo III.

3- O número dos elementos da comissão pode ser alterado de acordo com a lei ou através da alteração destes estatutos, conforme disposto no artigo 51.º na secção I do capítulo VI.

##### Artigo 3.º

##### Duração

É de três anos, contado da data da eleição, o mandato conferido à comissão, devendo no entanto manter-se no exercício das suas funções ainda que ultrapassado aquele prazo e enquanto não for substituída, não podendo exceder quatro anos, sendo permitido mandatos sucessivos.

##### Artigo 4.º

##### Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

##### Artigo 5.º

##### Preenchimento de vagas

1- Quando se verificar o impedimento prolongado ou definitivo de algum dos membros da comissão deverá a substituição recair no candidato seguinte da mesma lista.

2- Desta substituição, deverá ser dado conhecimento imediato a todos os trabalhadores e ao órgão de gestão da empresa.

3- O período de licença não será considerado impedimento prolongado para os efeitos contidos neste artigo.

##### Artigo 6.º

##### Funcionamento da comissão

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A comissão pode reunir-se extraordinariamente:

a) Sempre que órgão de gestão da empresa solicite um parecer da comissão, consignado no artigo 11.º na secção I do capítulo II.

b) Convocada por 2/3 dos seus membros, com a antecedência mínima de 2 dias.

c) Ocorram factos que exijam uma tomada de posição inadiável.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas funções, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

4- As deliberações da comissão, carecem da presença de 2/3 dos seus membros, e são aprovadas por maioria dos votos.

5- É lavrada uma ata, de cada reunião da comissão, que depois de lida e aprovada pelos membros presentes é por estes assinada e rubricada, da qual será extraída uma síntese para ser fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

6- A comissão terá de elaborar e publicitar o relatório de atividades.

7- No caso de existirem subcomissões, a comissão terá de reunir com todas elas, antes de qualquer deliberação.

8- Para obrigar a comissão são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 2/3 dos seus elementos, em efetividade de funções.

## SECÇÃO II

### Subcomissão

#### Artigo 7.º

##### Constituição

1- Só será possível a criação de subcomissões, quando a empresa tiver mais de três instalações em três concelhos diferentes, com o mínimo de 10 trabalhadores em cada uma delas.

2- Entende-se por instalação, a localização das infraestruturas da empresa.

3- Cada subcomissão é constituída por um trabalhador eleito de harmonia com os princípios consignados na secção II do capítulo III.

## CAPÍTULO II

### Direitos e competências

## SECÇÃO I

### Comissão

#### Artigo 8.º

##### Direitos

1- Constituem direitos da comissão:

*a)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

*b)* Exercer o controlo de gestão da empresa;

*c)* Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

*d)* Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

*e)* Participar na elaboração da legislação do trabalho nos termos da legislação aplicável;

*f)* Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

*g)* Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da empresa;

*h)* Reunir pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise, dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições, devendo dessa reunião, ser lavrada ata, assinada pelos presentes;

*i)* Em geral, exercer as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A comissão pode submeter à deliberação das reuniões gerais de trabalhadores qualquer matéria relativa às suas competências.

3- Cabe à comissão, para efeitos de reuniões gerais de trabalhadores, efetuar o previsto na alínea *g)* do artigo 33.º do capítulo IV, sempre que se verifique o disposto no ponto 3 do artigo 23.º da secção I capítulo III.

## Artigo 9.º

### Deveres da comissão

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão tem os seguintes deveres basilares:

*a)* Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores, reforçando a sua unidade;

*b)* Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

*d)* Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

*e)* Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de outras empresas;

*f)* Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

*g)* Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorrem da luta universal pela aniquilação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade melhor.

## Artigo 10.º

### Conteúdo do direito de informação

1- O direito à informação abrange as seguintes matérias:

*a)* Planos gerais de atividade e orçamento;

*b)* Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

*c)* Situação do aprovisionamento;

*d)* Previsão, volume e administração de vendas;

*e)* Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de absentismo;

*f)* Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, demonstração de resultados e balancetes trimestrais;

*g)* Modalidades de financiamento;

*h)* Encargos fiscais e parafiscais;

*i)* Projetos de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade produtiva da empresa.

2- Os membros da comissão estão sujeitos ao dever de sigilo, relativamente às informações que tenham obtido, com reserva de confidencialidade.

3- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

4- A violação do dever de sigilo, estabelecido nos números anteriores, dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

## Artigo 11.º

### Obrigatoriedade da consulta da comissão

1- O órgão de gestão da empresa deve solicitar o parecer

escrito da comissão antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos por lei:

a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções de trabalhadores;

b) Mudança de local de atividade da empresa ou infraestrutura;

c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho, nomeadamente:

c1) As decisões suscetíveis de desencadear mudanças ao nível dos contratos de trabalho;

c2) Despedimento individual ou coletivo de trabalhadores;

c3) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância à distância no local de trabalho;

c4) Tratamento de dados biométricos;

c5) Elaboração de regulamentos internos;

c6) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

c7) Encerramento de infraestruturas da empresa;

d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão determina a respetiva nulidade nos termos gerais do direito.

#### Artigo 12.º

##### Prestação de informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente a comissão tem direito a intervir.

3- A comissão deverá requerer por escrito ao órgão de gestão da empresa, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações deverão ser-lhe prestadas por escrito no prazo de oito dias, salvo se, pela sua complexidade se justificar prazo maior, que não será nunca superior a quinze dias.

5- No caso de obrigatoriedade de consulta, o órgão de gestão ou outra entidade, solicita por escrito o parecer à comissão, que deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido, atendendo à extensão ou complexidade da matéria, ou por determinação da lei.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção da informação nas reuniões previstas na alínea h) do artigo 8.º na secção I do capítulo II. Neste caso o prazo para a emissão de parecer conta-se a partir da realização da reunião ou a partir da prestação das informações.

7- A inobservância do prazo aplicável no termos do nú-

mero 5 tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato, com a dispensa do parecer da comissão.

#### Artigo 13.º

##### Conteúdo do controle de gestão

1- No exercício do direito do controle de gestão, a comissão exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos e planos económicos e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao setor respetivo;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes na falta de adequada atuação daqueles, a ocorrência de atos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;

g) Defender junto do órgão de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores;

h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2- A competência da comissão para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 14.º

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

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

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos no artigo 11.º da secção I do capítulo II;

- e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- f) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores, quer as devidas pela empresa;
- g) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 15.º

##### Participação na planificação económica

1- Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a comissão tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas entidades competentes todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplam o respetivo sector ou região-plano, e de sobre eles emitir pareceres.

2- Para os efeitos do número anterior, a comissão credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região-plano.

3- Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no número 1 e sobre eles emitir parecer, segundo a deliberação da comissão, no prazo não inferior a 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que o aprovarem.

5- Os direitos previstos neste artigo entendem-se, sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a comissão aderir de terem assento, nos termos de legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

#### Artigo 16.º

##### Crédito horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão dispõe de um crédito de 25 horas mensais.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, sem perda de qualquer tipo de retribuição.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo de crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a empresa com antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências no desempenho de funções que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeitos de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- No caso em que seja impossível entregar previamente a comunicação da ausência, a mesma deverá ser entregue nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

6- A inobservância do disposto do número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 17.º

##### Articulação com a comissão coordenadora

A comissão articulará a sua ação com as coordenadoras

de comissão do mesmo grupo e/ou setor de atividade económica, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração de planos socioeconómicos do setor, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## SECÇÃO II

### Subcomissões

#### Artigo 18.º

##### Competências

Compete à subcomissão, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:

a) Exercer, mediante delegação pela comissão, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e f) do artigo 8.º na secção I do capítulo II;

b) Informar a comissão dos assuntos que entender de interesse para normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores da sua infraestrutura e a respetiva comissão, ficando vinculadas à orientação geral, por esta estabelecida;

d) Reunir com o órgão de gestão da infraestrutura, nos termos da alínea h) do artigo 8.º na secção I do capítulo II.

#### Artigo 19.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da subcomissão dispõe de um crédito de 8 horas mensais.

2- Aplicam-se as mesmas disposições dos pontos 2 a 6 do artigo 16.º da secção I do capítulo II.

3- Não há acumulação de créditos entre comissão e subcomissão, aplicando-se o crédito mais favorável.

## CAPÍTULO III

### Eleições

#### SECÇÃO I

##### Comissão

#### Artigo 20.º

##### Listas

1- A comissão é eleita, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa, por voto direto e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista é constituída por:

a) Elementos efetivos: o número está consignado no artigo 2.º da secção I do capítulo I;

b) Elementos suplentes: dois.

4- A lista não poderá ser composta por mais do que 2/3 de trabalhadores do mesmo polo.

5- A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV.

6- Os candidatos devem ser apresentados de forma ordenada, separados por tipo de elementos e são identificados através de nome completo, número de funcionário e local de trabalho.

7- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a lista e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades encontradas.

8- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva da lista.

9- A cada lista aceite será atribuída uma letra que corresponderá à ordem da sua apresentação.

10- Pode ser apresentada uma lista conjunta para a comissão e para as subcomissões, desde que observe as disposições dos números anteriores deste artigo e do ponto 1 do artigo 30.º da secção II do capítulo III, sendo atribuída a mesma letra para efeitos de eleição da comissão e das subcomissões.

11- Um trabalhador pode candidatar-se à comissão e a uma subcomissão, desde que observe o disposto no número anterior.

#### Artigo 21.º

##### Convocação

O ato eleitoral será convocado pela comissão eleitoral, com a antecedência mínima de quinze dias, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 22.º

##### Mesa de voto

1- Haverá uma mesa de voto, em cada instalação da empresa com mais de 10 trabalhadores, desde que seja possível cumprir com o disposto no número que se segue. Esta funcionará durante as horas de trabalho, abrindo 30 minutos antes do começo e encerrando 60 minutos depois do fim do período laboral normal.

2- Cada mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Cada uma das listas concorrentes poderá ter um representante na mesa de voto, que deverá ser indicado juntamente com a apresentação da lista.

4- Cada mesa de voto terá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos membros da mesa de voto, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata depois de lida, será aprovada pelos membros da mesa de voto e deverá ser igualmente assinada e rubricada, e posteriormente remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 23.º

##### Caderno eleitoral

1- O órgão de gestão da empresa deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o número total de trabalhadores, o nome dos trabalhadores e o respetivo número de funcionário, e a infraestrutura da empresa a que estão adstritos.

3- Sempre que houver uma atualização do caderno eleitoral, durante o mandato da comissão, o órgão de gestão tem de entregar uma versão atualizada à comissão, para efeitos das reuniões gerais de trabalhadores.

4- Os dados que constam no caderno eleitoral entregue pelo órgão de gestão da empresa não podem ser alterados, só é permitido associar e agrupar esses dados, conforme disposto nas alíneas g) e f) do artigo 33.º do capítulo IV.

#### Artigo 24.º

##### Votos por correspondência

1- Os votos dos trabalhadores, que por alguma razão não possam exercer o seu direito, deverão ser remetidos em carta fechada e lacrada com a indicação «Eleição da Comissão de Trabalhadores» a qual deverá ser introduzida em envelope endereçado à comissão eleitoral.

2- Os votos mencionados no número anterior terão que dar entrada na comissão eleitoral até 24 horas antes da abertura das mesas de voto, não sendo considerados os que entrarem em momento posterior.

#### Artigo 25.º

##### Publicidade do resultado das eleições

A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 26.º

##### Registos e publicações

1- A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2- As comunicações dirigidas ao serviço referido no número anterior devem indicar corretamente o endereço, indicação que deve ser mantida atualizada.

## Artigo 27.º

### Início de atividade

A comissão só pode iniciar a respetiva atividade depois da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 28.º

### Recurso para impugnação da eleição

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral que aprecia e delibera.

3- O disposto no número 2 não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

## Artigo 29.º

### Destituição da comissão

1- A comissão só pode ser destituída após um ano de mandato, através de uma petição a solicitar um ato eleitoral de destituição, subscrita no mínimo por 20 % dos trabalhadores adstritos a cada polo.

2- A designação de polo está definida no disposto da alínea *h*) do artigo 33.º do capítulo IV.

3- A destituição terá de ser votada favoravelmente por mais de 50 % dos votantes.

4- A destituição é automática, sempre que não sendo possível proceder ao disposto no artigo 5.º da secção I do capítulo I, a comissão seja constituída por menos de 2/3 dos seus membros eleitos.

## SECÇÃO II

### Subcomissões

## Artigo 30.º

### Forma de eleição

1- Os membros das subcomissões de trabalhadores previstas neste estatutos, serão eleitos da mesma forma que a comissão, com as seguintes especificações:

*a*) Cada lista concorrente a cada uma das subcomissões deverá ser constituída por um elemento efetivo e um suplente;

*b*) Os elementos da lista têm que estar adstritos à infraestrutura da subcomissão a que se candidatam;

*c*) Para cada subcomissão votam somente os trabalhadores que estão adstritos à infraestrutura dessa subcomissão;

*d*) Cada subcomissão é eleita, de entre as listas apresentadas para essa subcomissão, que recolher o maior número de votos;

*e*) Para efeitos das alíneas *b*) e *c*) deve ser observado o caderno eleitoral.

2- Pode ser apresentada uma lista conjunta para várias subcomissões, desde que observe as disposições do número an-

terior deste artigo, sendo atribuída a mesma letra para efeitos de eleição das subcomissões;

## Artigo 31.º

### Dia da eleição

A eleição das subcomissões realizar-se-á no mesmo dia da eleição para a comissão.

## CAPÍTULO IV

### Comissão eleitoral

## Artigo 32.º

### Constituição

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores eleitos pela comissão de entre os seus membros, ou, na sua falta, se o ato eleitoral for convocado por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a comissão eleitoral é composta por três membros eleitos pelos subscritores cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

2- Fará ainda parte da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

## Artigo 33.º

### Competência

Compete à comissão eleitoral:

- a*) Convocar, dirigir e divulgar todo o processo eleitoral;
- b*) Elaborar os boletins de voto;
- c*) A abertura dos votos por correspondência;
- d*) Constituir as mesas de voto;
- e*) Solicitar os cadernos eleitorais junto do órgão de gestão da empresa;
- f*) Associar as infraestruturas da empresa sem mesa de voto atribuída, às mesas de voto que forem constituídas para ato eleitoral;
- g*) Agrupar os trabalhadores do caderno eleitoral em polos, para os efeitos previstos nestes estatutos. Esse agrupamento respeitará a atribuição do local de trabalho, de cada trabalhador, que consta do caderno eleitoral entregue pelo órgão de gestão;
- h*) Entende-se por polo, as infraestruturas pertencentes a cada uma das antigas empresas que formam a AdCL - Águas do Centro Litoral, SA;
- i*) Divulgar o caderno eleitoral antes do ato eleitoral;
- j*) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- k*) Apreciar e julgar as reclamações;
- l*) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- m*) Assegurar igual acesso às condições técnicas e material, necessários ao desenvolvimento do processo eleitoral;
- n*) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

o) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 34.º

##### Funcionamento

1- Os membros da comissão eleitoral devem eleger o respetivo presidente na sua primeira reunião.

2- Cabe ao presidente convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem.

3- As reuniões também podem ser convocadas por 2/3 dos seus membros, evocando os seus motivos.

4- Os membros da comissão eleitoral ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho, sem perda de qualquer tipo de retribuição, sempre que são convocados para as reuniões da comissão eleitoral, devendo para esse efeito avisar, por escrito, o órgão de gestão da empresa com antecedência mínima de 24 horas, salvo motivo atendível.

5- No caso em que seja impossível entregar previamente a comunicação da ausência, a mesma deverá ser entregue nas vinte e quatro horas imediatas à reunião da comissão eleitoral.

6- A inobservância do disposto do número anterior torna as faltas injustificadas.

7- Aplica-se ao dia do ato eleitoral o disposto do ponto 4.

8- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem 2/3 dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade no caso de igualdade nas deliberações.

9- É lavrada uma ata, de cada reunião da comissão eleitoral, que depois de lida e aprovada pelos membros presentes é por estes assinada e rubricada.

## CAPÍTULO V

### Reuniões gerais de trabalhadores

#### Artigo 35.º

##### Constituição

Nas reuniões gerais de trabalhadores participam todos os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 36.º

##### Competência

Compete às reuniões gerais de trabalhadores:

a) Controlar a atividade da comissão pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

b) Apreciar o relatório de atividades da comissão;

c) Deliberar sobre negociações de caráter laboral que a comissão tenha encetado com a entidade patronal, órgão de gestão da empresa ou outras entidades;

d) Deliberar sobre a extinção da comissão;

e) Deliberar sobre matérias submetidas à aprovação pela comissão;

f) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil;

g) Apreciar e deliberar sobre outras matérias prevista na lei.

#### Artigo 37.º

##### Convocatória

1- As reuniões gerais de trabalhadores podem ser convocadas pela comissão ou por requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa desde que seja subscrito no mínimo por dois polos, cada um deles com um número mínimo de subscritores igual a 1/4 dos seus trabalhadores.

2- A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV.

3- O requerimento previsto no número 1 deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

4- Cabe à comissão a marcação das reuniões gerais, a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade da empresa, nomeadamente trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

5- Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial à empresa.

6- A comissão tem 20 dias a partir da receção do requerimento previsto no número 3 para marcar as reuniões gerais de trabalhadores.

7- As reuniões gerais de trabalhadores são convocadas com antecedência mínima de 8 dias sobre a data da sua realização, devidamente publicitadas.

8- Em caso de urgência, o prazo do número anterior pode ser reduzido, desde que se garanta que a convocatória é do conhecimento de todos os trabalhadores.

9- A definição da natureza urgente é da competência exclusiva da comissão.

10- A comissão é obrigada a comunicar ao órgão de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento

1- A reunião é presidida pela comissão, que coordena o seu funcionamento.

2- As reuniões gerais de trabalhadores realizam-se por polos em horários e ou dias distintos.

3- A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV.

#### Artigo 39.º

##### Votação

1- O voto é sempre direto e faz-se de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

2- O voto secreto pode ser requerido, desde que seja apresentado um requerimento subscrito por 2/3 dos participantes a solicitá-lo.

3- O apuramento do resultado da votação é feito da seguinte forma:

a) Há um apuramento da votação de cada reunião realizada em cada polo;

b) Após a realização das reuniões em todos os polos, a comissão faz o apuramento do resultado global da votação.

4- Terão de ser lavradas, pela comissão, duas atas assinadas pelos seus membros:

a) Por cada reunião realizada em cada polo, devendo conter a lista de presenças;

b) Pelo apuramento global da votação das reuniões, devendo conter a lista global de presenças.

#### Artigo 40.º

##### Vinculação da votação

1- As votações vinculam a comissão em todas as decisões votadas favoravelmente por mais de 50 % dos votantes presentes no conjunto das reuniões efetuadas por polo, desde que:

a) A lista global de presenças dos três polos seja constituída, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa;

b) A lista global de presenças seja constituída, no mínimo, por trabalhadores de dois polos, cada um deles com um mínimo de 1/4 do número dos seus trabalhadores;

c) A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo do 33.º capítulo IV.

2- As condições previstas no número anterior podem ter ser alteradas por imposição da lei ou nos casos previstos nestes estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições finais

#### Artigo 41.º

##### Ação da comissão no interior da empresa

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

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

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 42.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

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

2- A comissão tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 43.º

##### Apoio à comissão

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da comissão as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições, nomeadamente:

a) Um gabinete equipado com computador, impressora e armários para arquivo;

b) Um telemóvel a cada membro da comissão (caso não tenha sido atribuído um pelas suas funções na empresa);

c) Viatura para as deslocações entre as várias infraestruturas da empresa, no exercício das suas funções. A reserva da viatura deve observar as normas existentes na empresa;

d) Material de economato.

#### Artigo 44.º

##### Financiamento

1- As despesas decorrentes da normal atividade da comissão e subcomissões serão suportadas pelos trabalhadores, em caso algum, poderá ser aceite financiamento por parte da empresa.

2- Quando seja necessário o financiamento de uma atividade, a comissão submete à apreciação dos trabalhadores, em reuniões gerais de trabalhadores, as estimativas dos custos e a angariação de fundos.

3- Os membros da comissão estão impedidos de auferir qualquer rendimento no exercício da sua atividade.

#### Artigo 45.º

##### Autonomia e independência da comissão

1- A comissão é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha à comissão.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão, inserirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

#### Artigo 46.º

##### Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Destino do património

No caso de extinção da comissão, a reunião geral de

trabalhadores, convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da comissão ser distribuído pelos trabalhadores.

Artigo 48.º

**Proteção legal**

Os membros da comissão e subcomissões, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 49.º

**Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

Os membros da comissão, de subcomissões de trabalhadores não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da comissão.

Artigo 50.º

**Caducidade judiciária**

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

Artigo 51.º

**Alteração dos estatutos**

Estes estatutos poderão a todo o tempo ser alterados seguindo-se para o efeito, os mesmos trâmites exigidos para a sua aprovação.

SECÇÃO II

**Disposições transitórias**

Artigo 52.º

**Constituição dos estatutos e da comissão**

No prazo máximo de 30 dias após a aprovação da constituição da comissão e dos estatutos, dever-se-á proceder à eleição da comissão.

Artigo 53.º

**Publicidade dos estatutos**

Estes estatutos serão afixados durante quinze dias e remetidos dentro do mesmo prazo por correio registado para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 54.º

**Primeira comissão eleitoral**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros, eleita de entre os autores destes estatutos, ou, na sua falta, se o ato eleitoral for convocado por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a comissão eleitoral é composta por três membros eleitos pelos subscritores cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

2- Fará ainda parte da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

Registado em 19 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 25 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **ACP - Serviços de Assistência, L.<sup>da</sup> - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores do ACP - Serviços de Assistência, L.<sup>da</sup>, com inexatidão pelo que:

Na página 3380, onde se lê:

«...para o mandato de três anos.»

Deve ler-se:

«...para o mandato de quatro anos.»

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### CUF - Químicos Industriais, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de agosto de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CUF - Químicos Industriais, SA.

«Os trabalhadores, infra identificados, da CUF - Químicos Industriais, SA, pessoa colectiva n.º 500832234, com sede na Quinta da Indústria, freguesia de Beduído e Veiros, Concelho de Estarreja, vêm trazer ao conhecimento de V. Ex.ªs, que pretendem realizar a eleição dos seus representantes nas áreas da segurança e saúde no trabalho no dia 26 de setembro de 2017 e no horário e local que venham a ser indicados pela comissão eleitoral.

*(Seguem as assinaturas de 66 trabalhadores.)»*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA, realizada em 28 de agosto de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

Efetivos:	BI/CC
David Jorge Ribas da Costa	10229683
Fábio André Matos Pires	11026849

João Manuel Mariano Pestana	8653414
Francisco José Mendes Almeida	11223379
Suplentes:	
Maria de Fátima André Nobre Martins	10042361
Rui Alberto Pais Marques	9649990
Jaime Jorge Marques Freire	8163150
Luís Filipe Sequeira Semião	8442782

Registado em 15 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 75, a fl. 123 do livro n.º 1.