



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) .....	2336
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2338
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP .....	2339

#### Convenções coletivas:

- Contracto coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Alteração salarial e outras .....	2341
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global .....	2342

- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global .....	2358
- Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração .....	2388
- Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração .....	2389
- Acordo de adesão entre a Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA .....	2393
- Acordo de adesão entre o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros .....	2394

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Alteração .....	2396
---	------

**II – Direção:**

- SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Eleição .....	2406
- Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML - Eleição .....	2406
- Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Eleição .....	2407

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Autoridade da Concorrência - Eleição .....	2408
- Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2408
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2408
- Teatro Nacional de D. Maria II, EPE - Eleição .....	2409

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

**I – Convocatórias:**

- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Convocatória .....	2409
- Metalo-Nicho, SA - Convocatória .....	2409

**II – Eleição de representantes:**

- ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Eleição .....	2410
- Câmara Municipal de Fafe - Eleição .....	2410
- FEHST - Componentes, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2410

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)*

do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 162 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 74,1 % são mulheres e 25,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 90 TCO (55,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (44,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 9,7 % são homens e 90,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Considerando que a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções coletivas com âmbito sectorial parcialmente coincidente, concretamente no fabrico de confeitaria, e que a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, deduziu oposição à extensão anterior e ainda que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal opôs-se às extensões anteriores, a presente portaria exclui do seu âmbito de aplicação os empregadores filiados naquelas associações de empregadores e os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela referida federação sindical.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo

para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 4 de março de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, e trabalhadores ao seu serviço.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

22 de junho de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

As alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2020, abrangem, no distrito de Leiria, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços nela previstas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 6745 trabalhadores a tempo

completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 56,2 % mulheres e 43,8 % homens. De acordo com dados da amostra, o estudo indica que para 3360 TCO (49,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto que para 3385 TCO (50,2 %) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,2 % são homens e 65,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 4 de março de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2020, são estendidas no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2020.

22 de junho de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato

dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2020, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre os empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2287 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 79,6 % são mulheres e 20,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 987 TCO (43,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1300 TCO (56,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 18,2 % são homens e 81,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 29 de abril de 2021, ao qual deduziu oposição o Sindicato dos Enfermeiros - SE. Em síntese a associação sindical oponente alega que: i) A extensão dos efeitos do contrato coletivo em apreço levará a uma situação de desigualdade e precariedade entre os trabalhadores da mesma categoria profissional traduzindo-se em graves prejuízos aos licenciados em enfermagem que ingressem em hospitais privados e a desigualdades remuneratórias dos enfermeiros do setor privado face ao setor público; ii) O estudo justificativo da extensão tem incongruências nos números apresentados pois excluiu do universo dos trabalhadores os praticantes e aprendizes, não esclarece se os enfermeiros abrangidos considerados estavam abrangidos pelo contrato coletivo anterior nem se levou em consideração as diferenças das carreiras profissionais dos enfermeiros; iii) A extensão a quem não esteja filiado nas associações sindicais outorgantes do contrato coletivo sem que se exclua os trabalhadores sindicalizados em outros sindicatos, designadamente no Sindicato dos Enfermeiros - SE, é uma afronta ao princípio da autonomia privada, plasmado no artigo 405.º do Código Civil, uma vez que este foi excluído das negociações e de todas as tentativas de defender os interesses dos seus sócios.

O contrato coletivo cuja alteração se pretende estender, foi objeto portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2019, sem que tivesse sido deduzida oposição pelos interessados, incluindo do Sindicato dos Enfermeiros - SE. Nestes termos, o projeto de portaria de extensão das suas alterações seguiu os mesmos termos da extensão da anteriormente emitida, sem prejuízo da eventual oposição em sede de apreciação pública nos termos do disposto no artigo número 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho. Por outro lado, considerando que as referidas alterações consubstanciam uma atualização salarial para as profissões e categorias profissionais nela previstas, a emissão de portaria de extensão das alterações da convenção visa, na medida do possível, a uniformização das retribuições mínimas de trabalho entre trabalhadores dentro do quadro legal, ou seja, sem prejuízo da autonomia negocial de outras associações sindicais que possam representar os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, quer através da celebração de instrumento de regulamentação coletiva negocial próprio (que exclui a aplicação de portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito celebrada por outra associação sindical, nos

termos do artigo 515.º do Código do Trabalho), quer através da defesa dos direitos e interesses dos seus associados nomeadamente em sede de oposição ao projeto de portaria de extensão de uma convenção coletiva. Quanto ao argumento de que a extensão das alterações em apreço causará graves prejuízos aos licenciados em enfermagem que ingressem em hospitais privados, salienta-se que para além de a extensão incidir apenas sobre a atualização de retribuições base mínimas, tais condições de trabalho resultam da autonomia negocial das partes celebrantes que certamente as convencionaram atendendo às condições do mercado de trabalho de direito privado, as quais não se confundem com as regras aplicáveis ao direito público, nomeadamente em sede de remunerações e de contratação coletiva nas relações de trabalho de direito público. No que concerne à alegada incoerência dos números apresentados no estudo justificativo da extensão, regista-se que os mesmos têm por base dados fornecidos pelas entidades empregadoras à administração do trabalho, através do Relatório Único/Quadros de Pessoal, cujo preenchimento é anual, obrigatório e devidamente regulado, e não a mera estimativa de trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva, indicados pelos seus celebrantes. Ainda assim, é patente na nota justificativa que o estudo abrange apenas os trabalhadores a tempo completo das mesmas profissões e categorias profissionais, pois só para estes é possível estabelecer a comparação entre os dois tipos de remuneração: a praticada e a mínima convencionada. Não obstante o anteriormente expandido, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria visa abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste ao sindicato oponente a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, exclui-se do âmbito de aplicação da presente extensão os trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros - SE.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2020, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas

médicas, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros - SE.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2021.

22 de junho de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contracto coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Alteração salarial e outras**

Entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, foi acordado introduzir as seguintes alterações salarial e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2020, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de gestão de pragas e saúde ambiental da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctri-

cas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021.

#### CAPÍTULO IV

#### **Retribuições do trabalho**

##### Cláusula 15.ª

##### **Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 30,00 € cada uma, por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

(...)

##### Cláusula 17.ª

##### **Subsídio de almoço**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 6,50 €.

(...)

ANEXO II

**Remunerações mensais certas mínimas  
(A partir de 1 de janeiro de 2021)**

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 098,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	824,00 €
III	Gestor de operações	770,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	694,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	688,50 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	681,00 €
VII	Auxiliar de armazém	672,50 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	672,50 €

Lisboa, 26 de maio de 2021.

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

*Dr. António Manuel Trol Lula*, na qualidade de mandatário.

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

*Benny Gil Alves Freitas*, na qualidade de mandatário.

*Dario Manuel Esteves Ferreira*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente

do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 22 de junho de 2021, a fl. 162 do livro n.º 12, com o n.º 137/2021, 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.ª e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.
- 2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão, formação e carreira profissional

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições mínimas de admissão

- 1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.
- 3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
  - a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;
  - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
  - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite

máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
  - i) Exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossupõem uma especial qualificação;
  - ii) Desempenhem funções de confiança;
  - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 25 meses ou mais.

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

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

8- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

9- 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, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Formação profissional, objetivos e formação contínua**

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- 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 ações 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, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

5- Para efeitos do 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 do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

6- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

7- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10- 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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 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 reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao

empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categoria profissional**

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

### CAPÍTULO III

## **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao SETAAB até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

1- São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfásado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor dura-

ção já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

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

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para

a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a

trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o

trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

**CAPÍTULO VI**

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo

trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço - Das 11h30 às 14h00;

– Jantar - Das 19h00 às 21h30;

– Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,50 €;

– Almoço ou jantar - 11,90 €;

– Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada qui-

lómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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 de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção 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- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de

serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslo-

cação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou

posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

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

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subse-

quentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador.

Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

Divisão II - Despedimento colectivo;

Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

Divisão IV - Despedimento por inadaptação.

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- A maternidade e 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.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XV

#### Direito à informação e consulta

Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria

Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante (electricista)* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante-chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

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

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Caixa (escritório)* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de laboratório* - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

*Conferente* - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Director de departamento* - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo

financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Director fabril* - É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

*Director-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado electricista* - É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico

veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Lubrificador* - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

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

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

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

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes

os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário da direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do arremunido das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

## ANEXO II

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 432,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 300,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 150,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 052,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	934,50 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Assistente administrativo principal Chefe de secção Encarregado de armazém Inseminador artificial Monitor Programador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	854,50 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Comercial Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém	786,00 €
VIII	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado de secção Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	767,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Vugarizador de 1.ª Distribuidor	747,00 €
X	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Vulgarizador de 2.ª	732,00 €

XI	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Conferente Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Serralheiro mecânico de 3.ª	705,00 €
XII	Ajudante de electricista Auxiliar de laboração Estagiário Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Porteiro Operário não diferenciado Servente de armazém Servente de limpeza Tratador de vacaria Vulgarizador de 3.ª	689,00 €

Lisboa, 12 de janeiro de 2021.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, como mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim M. F. Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 23 de junho de 2021, a fl. 162 do livro n.º 12, com o n.º 140/2021, 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 DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global**

**Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por

AE, aplica-se em Portugal, obrigando a DHL Aviation NV - SA (Sucursal), cujo setor de atividade é o transporte aéreo de mercadorias, adiante designada por DHL ou empresa e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos subscritores desta convenção coletiva.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- O presente AE, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, ou da adesão voluntária, abrange a DHL e 33 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente acordo de empresa (AE) é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, por qualquer das partes.

3- O presente AE terá a duração mínima de três anos e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

4- A denúncia deste AE poderá ocorrer com a antecedência de 60 dias sobre o seu termo, e deve ser acompanhada de proposta de alteração, e, uma vez exercida, produz efeitos relativamente a todas as cláusulas da convenção, qualquer que seja a sua natureza.

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constantes no anexo I serão atualizadas a 1 de janeiro de cada ano civil.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Com o objectivo de interpretar e integrar as cláusulas deste AE é instituída uma comissão paritária.

2- O funcionamento da comissão paritária será regulado pela própria comissão.

3- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, desde que estejam representados no mínimo metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos que o acordo de empresa e considerar-se-ão para todos os efeitos como integrando o presente acordo.

5- A comissão paritária reúne-se a pedido de qualquer uma das representantes em local e data fixados por mútuo acordo, com um aviso prévio de 4 dias úteis, e deverá deliberar no prazo de 10 dias úteis.

6- Cada uma das partes outorgantes comunicará à outra, por escrito, e no prazo de 30 dias contados da publicação do presente AE, a identificação dos seus dois representantes na comissão paritária, bem como identificará como suplentes os elementos que entenderem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Anexos. Regulamentos internos da empresa

1- Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

Anexo I - Tabela salarial;

Anexo II - Definição de funções;

Anexo III - Requisitos gerais para evolução/evolução na carreira profissional;

Anexo IV - Parentalidade;

Anexo V - Trabalhador-estudante.

2- A empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei. Mantêm-se em vigor os seguintes regulamentos:

– Uniforme;

– Seguros;

– Despesas e viagens da empresa;

– Procedimento de promoção, selecção e admissão de pessoal da empresa.

3- Na elaboração dos regulamentos são ouvidos os sindicatos.

4- Os regulamentos internos serão divulgados aos trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Admissão e atividade

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Duração do período experimental

A duração, contagem e denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental regem-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de dezoito anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas profissões/categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos/práticos e formação profissional.

2- Quando se verifiquem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa profissão/categoria profissional, sendo fator a considerar, a circunstância do candidato a admitir, haver adquirido qualificação e experiência específicas ao serviço da empresa ou de empresas do mesmo sector de atividade.

3- Os candidatos a profissões certificadas deverão possuir, no mínimo, as habilitações académicas e/ou profissionais em cada momento exigidas pela legislação, sem prejuízo da possibilidade de contratação pela empresa de candidatos que não possuam as habilitações académicas e/ou profissionais exigidas, desde que esta formação venha a ser ministrada pela empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo**

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterà as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

- a) Identidade das partes;
- b) Data do início do contrato;
- c) Data de celebração do contrato;
- d) Local de trabalho;
- e) Atividade e profissão/categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- f) Retribuição base mensal e outras condições retributivas;
- g) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Celebração de contratos individuais a termo**

1- O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2- Para além das indicações referidas no número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>, o contrato a termo conterà ainda: termo certo ou incerto estipulado, com indicação do respetivo motivo justificativo.

3- A empresa comunicará ao sindicato, no prazo de 5 dias úteis, a celebração do contrato, com indicação do respetivo fundamento, bem como a cessação do contrato a termo.

4- O presente AE aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço, para trabalhadores da empresa, conta para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Definições**

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

- a) Profissão: Conjunto de funções que concorrem para a

mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;

c) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

d) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

e) Enquadramento: Posição relativa de cada profissão/categoria, refletida na tabela salarial.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Poder de direção**

1- O poder de direção cabe à DHL enquanto entidade empregadora sendo exercido pelos membros da sua direção.

2- No âmbito do poder de direção, entre outras, são facultadas exclusivas da DHL:

a) A determinação dos horários de trabalho e a definição das funções e tarefas a executar;

b) As alterações aos horários de trabalho serão precedidas do envio prévio aos sindicatos, com 15 dias de antecedência da sua entrada em vigor, com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, que serão comunicadas com a antecedência possível;

c) O estabelecimento das normas que garantam a regularidade e continuidade da prestação de trabalho sempre de acordo com as regras de segurança no trabalho;

d) A escolha dos meios e equipamentos de trabalho;

e) A definição de planos de formação e bem como a sua implementação com o envio ao sindicato até 31 de março de cada ano;

f) A definição dos postos de trabalho necessários para assegurar o processo produtivo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Atividade contratada**

1- A determinação da atividade para que o trabalhador é contratado será feita por remissão para a profissão e categoria estabelecidos no anexo I, II e III do presente acordo.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- No desempenho das suas funções, o trabalhador deverá observar as normas e procedimentos de trabalho estabelecidos pela empresa e no presente acordo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho. Mudança e efeitos**

1- Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.

2- Caso se verifique a existência de vaga noutra local de

trabalho e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira, ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.

3- A mudança pode também ser efetivada, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador e nos restantes termos legais.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sistema de classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa estão enquadrados numa das profissões/categorias profissionais constantes do anexo II, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes.

2- Os grupos e categorias profissionais são os indicados no presente acordo de empresa e determinados de acordo com o conteúdo funcional e os critérios constantes dos pontos seguintes do presente capítulo.

3- Por necessidades da empresa poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE através da comissão paritária.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais

1- Os grupos profissionais estabelecidos no presente AE encontram-se divididos por três grupos funcionais:

- Grupo funcional técnico 1;
- Grupo funcional técnico 2;
- Grupo funcional hierárquico.

2- Os grupos funcionais aplicam-se nas áreas operacional e administrativa.

3- Os grupos funcionais, áreas e profissões/categorias, estão relacionados com a tabela salarial/remuneração base e definidas no anexo I.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Critérios de classificação

A classificação dos trabalhadores por grupo funcional depende da ponderação dos seguintes critérios:

a) Autonomia: Ponderação da maior ou menor dependência hierárquica no desempenho das funções do respetivo posto de trabalho;

b) Formação: Ponderação do domínio de conhecimentos básicos necessários ao cumprimento da prestação laboral, da formação contínua recebida e da experiência adquirida;

c) Iniciativa/autonomia técnica: Ponderação da maior ou menor subordinação, na execução das funções, a diretrizes, procedimentos e normas;

d) Responsabilidade: Ponderação do resultado das decisões tomadas e da gestão dos recursos humanos, técnicos e produtivos;

e) Autoridade: Ponderação do desempenho de funções de direção e supervisão e do número de trabalhadores do posto de trabalho;

f) Complexidade: Entendida como o resultado da conjugação dos critérios anteriores e as funções a desempenhar em cada posto de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Progressão na carreira

1- Para cada profissão/categoria profissional a remuneração mínima contratual (RC) é a constante da tabela salarial (anexo I).

2- A progressão na carreira profissional está definida no anexo III.

3- A empresa avaliará o desempenho dos seus trabalhadores face aos objetivos anteriormente definidos e aceites pelas partes.

4- O trabalhador terá uma reunião presencial com a sua chefia onde será apreciada a sua avaliação.

5- A avaliação final será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada por escrito ao trabalhador.

6- A avaliação a estabelecer será, para todos os trabalhadores, em 5 níveis, por ordem decrescente:

«A» - Excede largamente;

«B» - Excede;

«C» - Cumpre totalmente;

«D» - Cumpre parcialmente;

«E» - Não cumpre.

7- Caso o trabalhador considere o resultado da sua avaliação desajustado ao seu desempenho profissional, assiste-lhe o direito a recurso, para uma comissão de avaliação composta por um elemento da empresa e outro indicado pelo trabalhador, cujo pedido será dirigido aos recursos humanos.

8- A comissão de avaliação, após reunião emitirá parecer vinculativo para a manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.

9- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 31 de março do ano seguinte.

10- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na carreira.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- A DHL pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis inerentes às funções exercidas.

2- A ordem de alteração deve ser sempre justificada pela empresa e indicar a duração previsível, a qual não deverá ultrapassar dois anos, salvo devendo igualmente ser mencionado, se for caso disso, o acordo referido no número 5 da presente cláusula.

3- Nos casos em que alteração seja fundamentada por necessidades de substituição de trabalhador ausente ou motivo de incapacidade temporária ou licença, o prazo máximo será de 2 (dois) anos.

4- O exercício temporário de funções nos termos dos pontos anteriores não implicará a aquisição pelo trabalhador do direito à categoria correspondente salvo quando a situação

ultrapasse os limites máximos indicados.

5- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida supra mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

6- Quando às funções temporariamente desempenhadas, corresponder um tratamento salarial mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Formas de recrutamento

1- Quando ocorram vagas na empresa estas serão preenchidas preferencialmente com recurso ao recrutamento interno.

2- Para efeitos de recrutamento interno, a empresa dará conhecimento a todos os trabalhadores, por circular, da existência das vagas e ainda dos seguintes elementos:

- a) Designação e conteúdo funcional da profissão/categoria e sua remuneração base;
- b) Local e horário de trabalho;
- c) Requisitos a satisfazer pelos candidatos;
- d) Data-limite de apresentação de candidaturas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação. Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

2- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da for-

mação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>

3- As horas de formação certificadas a que se refere no número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade da empresa, por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

5- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em princípio, 7 horas diárias.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de trabalho.

7- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a empresa, podendo haver lugar a compensação por parte desta.

9- Quando a formação for ministrada fora da empresa, esta suportará o custo dos transportes, refeições e hotel.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para formação contínua

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

3- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Planos de formação

O sindicato tem direito de informação e de consulta pré-

via sobre os planos anuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;
- f) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
- g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- h) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço;
- i) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de três meses após a entrada em vigor do presente acordo;
- j) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- k) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- l) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções;

m) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham na empresa;

n) Constitui dever da empresa, quando ao serviço desta ocorra qualquer acidente com viaturas próprias ou do trabalhador, desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

2- O disposto nas alíneas m) e n) do número anterior não será aplicável quando tais situações resultem da culpa ou negligência do trabalhador.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
  - b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspectos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
  - c) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios e quanto ao sigilo e segurança das mercadorias e correspondência;
  - d) Ser portador de cartão de identidade da empresa, quando estiver em serviço, exibindo-o quando lhes seja pedido;
  - e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;
  - h) Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
  - i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - j) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - k) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE.
- 2- O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções da empresa como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho ou no AE, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código Trabalho ou no AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Proibição do assédio

1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, pertencentes ao mesmo agregado familiar (cônjuge, união de facto e filhos), será concedida, desde que solicitado por escrito, prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1- A empresa suportará os encargos com os cartões de acesso aos aeroportos.

2- Os trabalhadores deverão manter em bom estado e atualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.

### CAPÍTULO IV

## Da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Define-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho não pode exceder 7 horas por dia nem 35 horas por semana.

3- O trabalhador que por contrato individual de trabalho, tenha o período normal de trabalho inferior ao referido no número anterior manterá a prática do seu horário.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser regular, regular descontínuo, de turno regular e de turno irregular.

2- O horário regular é constituído, por cinco dias consecutivos de trabalho, com entradas e saídas ao serviço constantes, entre as 7h00 e as 20h00, com um intervalo para tomada de refeição entre 1 a 2 horas, com um dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.

3- O horário regular descontínuo é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, situado entre as 6h00 e as 22h00 com um intervalo de descanso e tomada de refeição superior a 2 horas até ao máximo de 8 horas entre os dois períodos de trabalho. Neste horário poderá ainda haver trabalho ao sábado desde que o descanso complementar seja estabelecido noutra dia da semana.

4- O horário de turnos regular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo de rotação contínuo ou des-

contínuo, situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado ou à segunda-feira.

5- O horário de turno irregular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo completo de rotação situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.

a) Os trabalhadores, neste horário de turnos irregulares, poderão prestar trabalho num sábado por mês, de dois períodos de trabalho de três horas, com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho;

b) Os trabalhadores neste horário de turno irregular poderão ainda efetuar trabalho de horário descontínuo, durante 5 dias consecutivos por mês, de dois períodos de três horas de trabalho com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho;

c) O mencionado na alínea a) não pode ser cumulativo com o mencionado na alínea b).

6- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

7- Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários.

8- Não obstante o disposto nos números anteriores, dada a natureza da atividade desenvolvida pela DHL as circunstâncias em que se desenvolve a referida atividade, a variação dos horários dos voos em resultado de alterações extraordinárias e imprevisíveis da programação e restrições do tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da DHL, as escalas de horário de trabalho comunicadas poderão ser adaptados a essas circunstâncias de forma a viabilizar a operação da DHL. As alterações de horário de trabalho por estes motivos serão comunicadas ao trabalhador com a antecedência de 48 horas.

9- Os trabalhadores a laborar em horário de turnos ou por horário descontínuo têm direito a um subsídio de turno ou de subsídio de horário descontínuo definido no anexo I.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso e tomada de refeição

1- Os períodos para descanso e tomada de refeição previstos nos horários de trabalho serão fixados entre as seguintes horas:

a) Pequeno-almoço - Pausa de 30 minutos entre as 7h00 e as 10h00;

b) Almoço - Entre as 12h00 e as 14h30;

c) Lanche - Pausa de 30 minutos entre as 15h30 e as 17h00;

c) Jantar - Entre as 18h00 e as 21h00.

2- O disposto na alínea a), número 1, não é aplicável a horários de trabalho cujo início ocorra a partir das 7h00.

3- A interrupção dos períodos de trabalho diários tem uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável nas situações de prestação de trabalho em horário descontínuo.

5- Os tempos de pausa são considerados como tempo efetivo de serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1- Na elaboração de horários de trabalho é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho.

2- Sempre que um trabalhador prestar trabalho em prolongamento ao seu horário diário, não poderá ser obrigado a retomar o trabalho antes de ter completado um mínimo de onze horas de descanso.

3- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) A trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Denominação da empresa;

b) Atividade exercida;

c) Sede e local de trabalho;

d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;

e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;

f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;

g) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do número seguinte.

3- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva

escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

4- As alterações dos horários de trabalho são comunicadas ao sindicato com uma antecedência mínima de 15 dias para a sua aplicação com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana que serão comunicadas com a antecedência possível.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Registo, controlo de assiduidade e pontualidade**

1- A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- A empresa informará os trabalhadores sobre o modo como deverão proceder para efeitos do controlo de assiduidade e pontualidade, no desempenho da sua atividade profissional.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

b) A tolerância de 15 minutos em sobreposições;

c) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, que ocorra, por decisão do empregador, num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

5- Salvo quando, existindo motivos atendíveis, solicite a

sua dispensa, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar sempre que se verifique motivo de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

6- De entre os motivos previstos no número anterior contam-se, nomeadamente, as situações decorrentes do encerramento total ou parcial de aeroporto, da realização de obras em aeroporto, de restrições horárias de qualquer índole estabelecidas por qualquer autoridade administrativa, de sinistros, acidentes e/ou situações meteorológicas adversas, bem como da flutuação dos horários dos voos em consequência de alterações não controláveis na programação, de restrições de tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da companhia, quando tais circunstâncias não tenham motivado um alteração temporária do horário de trabalho.

7- A prestação de trabalho suplementar e os direitos e obrigações do trabalhador e da empresa nesta matéria regem-se pelo estabelecido no presente AE.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Limites da duração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas de trabalho por dia;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade, cessará, logo que atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

**CAPÍTULO V**

**Feriados, férias e faltas**

**SECÇÃO I**

**Feriados**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.

2- A empresa no início de cada ano indicará os dias feriados desse ano.

3- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:

- a) Carnaval;
- b) Feriado municipal.

## CAPÍTULO V

### SECÇÃO II

#### Férias

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias entre maio e outubro com a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- 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.

3- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

4- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Alteração. Adiantamento e interrupção do período de férias

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

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

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

## CAPÍTULO V

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas;

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue:

– Até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho (a), enteado(a), genro e nora;

– Até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a).

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino nos termos previstos na lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias e justificadas nos termos do número seguinte.

2- Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas logo que possível e obrigatoriamente justificadas no prazo máximo de 5 dias, podendo a empresa exigir prova dos factos invocados.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prova dos factos justificativos das faltas

1- Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.

2- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

b) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador

3- Nos casos previstos na alínea d) e g) do número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Tipos de falta), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- As ausências previstas na alínea d), do número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo das partes de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.

5- Nas ausências por motivo de doença, a empresa pagará os primeiros três dias e complementa o subsídio da Segurança Social com 35 % da retribuição, exceto nos casos em que esse valor ultrapasse os 100 % do vencimento líquido.

6- A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas,

pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias, mediante acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VI

### Parentalidade e trabalhador-estudante

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor (anexo IV).

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, constando no anexo V do presente AE a transcrição do regime legal em vigor.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a acordada nos termos do presente AE.

2- A remuneração base mensal e as restantes prestações retributivas constam da tabela salarial (anexo I) em cada momento em vigor.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social, a profissão/categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades de antiguidade na empresa

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa será atribuída uma diuturnidade de valor indicado no anexo I em (outras remunerações pecuniárias) por cada 3 anos completos ao serviço da DHL, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.

2- A diuturnidade é vencida no primeiro dia do mês em que se completa cada período de três anos.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula considerar-se-á a antiguidade desde 1 de janeiro de 2010.

4- Os trabalhadores que à data de aplicação deste AE detenham na sua retribuição diuturnidades mantêm o direito a essas diuturnidades a que se somarão as que decorrerem da aplicação dos números anteriores, mas sempre com o limite máximo de 5 diuturnidades, e sem prejuízo do disposto no número 3 quanto à data de início de contagem de antiguidade para apuramento de novas diuturnidades.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os

trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao montante da sua retribuição.

3- O subsídio de férias deve ser pago na totalidade com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias de 5 dias, salvo indicação escrita em contrário pelo trabalhador, caso pretenda receber o subsídio num período de férias distinto.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Pagamento de trabalho noturno

1- O trabalho prestado dentro do período compreendido entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte será pago com um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior, é calculado nos seguintes termos:

$$Ahn = \{[(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N)\} \times 0,25$$

Em que:

Ahn - (Acréscimo de hora noturna);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (Período normal de trabalho semanal).

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Prestações relativas a dia feriado

O trabalhador que preste trabalho em dia de feriado será remunerado como trabalho suplementar com acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2).

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos à retribuição horária suplementar (Rhs):

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora (coeficiente 1,5);

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações seguintes (coeficiente 1,75).

2- Todo o trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, será remunerado como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2.0).

3- Para efeito do disposto nos números anteriores, a seguir se indica a respetiva fórmula:

$$Rhs = \{[(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N)\} \times C$$

Em que:

Rhs - (Retribuição hora suplementar);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (Período normal de trabalho semanal).

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Fórmula de cálculo da retribuição horária (Rh)

O valor da retribuição horária é calculado de acordo com

a seguinte fórmula:

$$Rh = [(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N)$$

Em que:

Rh - Retribuição horária;

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (Período normal de trabalho semanal).

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte noturno

1- O trabalhador que inicie ou termine a prestação do seu trabalho em horário noturno, tem direito a uma compensação monetária por quilómetro feito desde o domicílio até ao local de trabalho e vice-versa com o limite de 50 km/dia para fazer face às dificuldades de recurso aos transportes públicos nesse horário.

2- O valor unitário do quilómetro será o estabelecido em cada momento nos termos do regime legal dos servidores do Estado, legalmente estabelecidos a que corresponde ao valor indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).

3- O valor unitário do quilómetro estabelecido no ponto anterior estará sujeito às actualizações que decorram do regime dos servidores do Estado referido no ponto anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Despesas de deslocação em serviço

1- O trabalhador que tenha de se deslocar por razões de trabalho, fora do seu local de trabalho, será reembolsado das despesas diretamente ocorridas em virtude dessa deslocação, de acordo com os procedimentos da empresa estabelecidos para esse efeito, devendo justificar a quantia gasta, mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.

2- O trabalhador poderá solicitar antecipadamente à empresa, de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor, o valor aproximado das despesas, devendo no fim da deslocação, proceder ao acerto de contas mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.

3- Sempre que for necessário o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da DHL, ser-lhe-á atribuída uma compensação monetária nos termos estabelecidos no número 2 da cláusula anterior.

4- Todos os trabalhadores afetos a este AE, quando efetuam deslocações em serviço, dispõem de uma quantia máxima diária de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.

5- A empresa assumirá as despesas referentes ao hotel e ao transporte de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.

6- O regime de meia pensão inclui alojamento, pequeno-almoço e uma refeição principal; o regime de alojamento inclui o alojamento, sem qualquer refeição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

Todos os trabalhadores afetos a este AE poderão solicitar um adiantamento referente aos pagamentos do subsídio de férias ou de Natal, consoante o que lhe seja devido no momento mais próximo do pedido de adiantamento efectuado pelo trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE cujo período normal de trabalho diário seja de pelo menos 5 horas terão direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).

2- Quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas o trabalhador terá direito ao subsídio de refeição em valor calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- Entende-se por dia completo de trabalho a prestação efetiva de trabalho normal por período igual ou superior a 5 horas.

4- O subsídio de refeição é igualmente devido quando houver direito ao gozo de descanso compensatório por trabalho suplementar.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de horários de turnos e de regular descontínuo

Os subsídios de horário de turno regular e irregular e de horário regular descontínuo dos trabalhadores que prestem serviço conforme o descrito na cláusula 33.<sup>a</sup> está indicado no anexo I (Outras remunerações pecuniárias).

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cláusula transitória

Para os trabalhadores integrados no quadro da empresa até 31 de dezembro de 2020, as progressões nos grupos funcionais 1 e 2 até ao grau II (anterior), realizam-se em 2021 conforme a evolução de 2020. Apenas tem aplicação em 2021.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Uniforme

1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores uniforme de trabalho adequado a cada posto de trabalho, de acordo com o estabelecido nos procedimentos internos da empresa (regulamento de uniforme).

2- É obrigatório usar adequadamente o uniforme sendo da responsabilidade do trabalhador a manutenção e limpeza do mesmo.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Acordo de revogação;
- d) Aviso prévio na comissão de serviço;
- e) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- f) Despedimento coletivo;
- g) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- h) Despedimento por inadaptação;
- i) Resolução pelo trabalhador;
- j) Denúncia pelo trabalhador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Documentos a serem entregues ao trabalhador

1- Quando cesse o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador o certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver à empresa os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamen-

te pela administração da empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, ou qualquer outro representante da empresa com poderes para o acto, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

Quando houver lugar a procedimento disciplinar escrito, o trabalhador dispõe de 12 (doze) dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

## CAPÍTULO X

### Segurança Social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Segurança Social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social, nos termos definidos na lei.

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina do trabalho.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem

como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Proteção na doença**

A empresa tomará a seu cargo ou transferirá a responsabilidade pela assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido enquanto o trabalhador se encontra ao serviço da mesma, em local não abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde - SNS ou Cartão Europeu de Seguro de Doença.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Proteção na incapacidade permanente parcial**

Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial (IPP - acidente de trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em atividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Seguros**

1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, o seguro de saúde de grupo atualmente existente ou outro que o substitua sem diminuição da proteção garantida.

2- A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 15 000 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade e exclui os riscos de suicídio e de guerra.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Proteção em casos de pirataria e sabotagem**

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de actos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

## **CAPÍTULO XI**

### **Exercício dos direitos sindicais**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os seus representantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os dirigentes e os delegados sindicais que trabalham na empresa têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3- A empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direções sindicais que sejam trabalhadores da empresa, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, contando como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês e do direito a faltas justificadas sem retribuição para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, deve-se avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos dispendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei e deste AE, tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do acordo de empresa ou da comissão paritária.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Direito a informação e consulta**

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preven-

tivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Desconto da quota sindical**

1- Nos termos da lei, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 12 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respetivo mapa.

2- A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega na empresa.

**CAPÍTULO XII**

**Disposições gerais e finais**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Regra subsidiária**

1- Em tudo o que não seja expressamente previsto no pre-

sente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

2- O disposto no presente acordo que corresponda à mera transposição do regime legal aplicável ao tempo da sua negociação deve ser entendido como substituído pelo regime que, entretanto, entre em vigor exceto se o contrário resultar expressamente do texto deste acordo de empresa.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Revogação da regulamentação em contrário**

1- Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria.

2- O disposto no número anterior não prejudica os direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho incluindo o princípio do respeito pelos direitos adquiridos.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável**

O presente acordo de empresa substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2012, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020. As condições de trabalho fixadas por este acordo de empresa são consideradas globalmente mais favoráveis.

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Avaliação mínima	Categoria níveis	Evolução	2021 (€)
Grupo hierárquico	Chefe de secção.				2 200
	Supervisor - TTAE. Supervisor - TOA.		Grau II	Máximo	1 900
		C	Grau I	3 anos	1 810
		C	Grau 0	2 anos	1 464
Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - Aduaneira. TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala. TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - Secretariado. TSI - Técnico de sistema informático.		Sénior	Máximo	1 656
		B	Grau V	Seletivo + 3 anos	1 520
		C	Grau IV	3 anos	1 464
		C	Grau III	2 anos	1 361
		-	Grau II	2 anos	1 288
		-	Grau I	2 anos	1 227
		-	Grau 0	1 ano	1 144
		-	Iniciado	1 ano	1 044

Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala. AAd - Assistente administrativo. AAr - Assistente de armazém.		Sénior	Máximo	1 410
		B	Grau V	Seletivo + 3 anos	1 243
		C	Grau IV	3 anos	1 126
		C	Grau III	2 anos	1 029
		-	Grau II	2 anos	966
		-	Grau I	2 anos	901
		-	Grau 0	1 ano	827
		-	Iniciado	1 ano	814

## ANEXO I

**Tabela salarial - Remuneração base 2021**

## Outras remunerações pecuniárias - 2021

Diuturnidades (cláusula 53. <sup>a</sup> )	30,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60. <sup>a</sup> )	0,36 €
Subsídio de refeição diário	7,15 €
Subsídio de turno irregular	160,00 €
Subsídio de turno regular	80,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	50,00 €

## ANEXO II

**Definição de funções**

*Assistente administrativo (AAd)* - Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

*Assistente de armazém (AAr)* - Efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias e documentação associada.

*Operador de assistência em escala (OAE)* - Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e ao carregamento, descarregamento das aeronaves.

*Técnico de organização administrativa - TOA* - Ocupação profissional de:

*Técnico organização administrativa (TOA/Adua)* - Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa desempenhando funções no âmbito aduaneiro no quadro de competência que lhe é conferido por lei.

*Técnico de secretariado (TOA/Sec)* - Assegurar a organização e execução de atividades de secretariado no apoio à chefia/direção da empresa.

*Técnico de tráfego e assistência em escala (TTAE)* - Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa.

*Supervisor (Sup)* - desempenha as funções correspondentes a qualquer das profissões/categorias profissionais e, segundo a organização interna da empresa, supervisiona a atividade e os profissionais dentro da mesma área de atividade.

*Técnico de sistemas de informática (TSI)* - Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de hardware e software. Assegura a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

*Chefe de secção (CS)* - Planear, dirigir e coordenar as atividades da operação num local de trabalho e das equipas nela inseridas. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelos objetivos que foram traçados.

## ANEXO III

**Requisitos gerais para evolução**

1- A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido para cada profissão/categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional

proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4- No caso previsto na alínea e) do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6- Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 5 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no número 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

7- A apreciação e avaliação devem ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60

dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior.

8- Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

9- A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

10- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

11- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

12- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá que ter lugar nova avaliação decorrido um ano.

15- No caso de não ser feita avaliação anual por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

### **Evolução na carreira profissional**

1- Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

#### **Grupo funcional 1 e 2**

a) O ingresso na carreira profissional é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração máxima de 1 ano;

b) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 1 ano de permanência no grau 0, o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 2 anos de permanência no grau I, o trabalhador evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 2 anos de permanência no grau II, o trabalhador evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após um máximo de 2 anos de permanência no grau III,

com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 2 anos de permanência no grau IV, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) O acesso ao grau sénior (máximo) nos grupos funcionais 1 e 2 está limitado a vagas de 10 % dos trabalhadores em cada cidade/local. Para evoluir, além da vaga o trabalhador tem de ter pelo menos 3 anos no grau V e uma avaliação mínima de «B», dando prioridade ao que mais anos tiver de permanência no grau V.

### Grupo hierárquico

a) O ingresso na carreira profissional de supervisor é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração de 1 ano;

b) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 2 anos de permanência no grau 0 com avaliação mínima de «C», o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 3 anos de permanência no grau I com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau II;

e) O acesso ao grau de chefe de secção está limitado às necessidades da empresa em cada cidade/local. Para evoluir de supervisor a chefe de secção, além da vaga existir o supervisor tem de ter pelo menos 3 anos de permanência no grau II e uma avaliação mínima de «B», sendo selecionado em função das características pessoais e competências técnicas para a liderança e gestão da secção;

f) Na mudança de profissão do grupo funcional 1 para o grupo funcional 2 ou deste para o grupo hierárquico o trabalhador será enquadrado na nova carreira no nível salarial superior;

g) No cálculo das vagas de 10 % para acesso ao grau de sénior no grupo funcional 1 e 2, o arredondamento será para a unidade superior com um intervalo máximo de arredondamento de 2 décimas.

### ANEXO IV

#### Transcrição das normas da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho) relativas à protecção da parentalidade

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

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 nos números 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, cinco 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 nos números 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 nos números 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 viva 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 nos números 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 um 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 30 minutos por cada gémeo 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 30 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 primeiro 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 nos números 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, independentemente 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 nos números 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 nos números 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 continuada 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 nos números 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 nos números 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 nos números 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 nos números 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 prestação 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 noturno**

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 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 noturno 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 noturno 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 noturno 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 nos números 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

##### **Proteção 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 nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Artigo 63.º

##### **Proteção 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 1 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 nos números 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 noturno;
- 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 nos números 1, 2, 3 ou 4.

## ANEXO V

### Transcrição do regime legal em vigor relativo ao estatuto do trabalhador-estudante

I - Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho) trabalhador-estudante.

#### Artigo 89.º

##### Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

#### Artigo 90.º

##### Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

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

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

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

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

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente

o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

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

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 a 4 e 6 a 8.

#### Artigo 91.º

##### Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do número 4 do artigo 96.º

5- Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso

so semanal ou feriados.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

8- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 e 6.

#### Artigo 92.º

##### Férias e licenças de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 93.º

##### Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

#### Artigo 94.º

##### Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2- Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos or-

ganizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

#### Artigo 95.º

##### Cessação e renovação de direitos

1- O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4- O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

#### Artigo 96.º

##### Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que pos-

- sível, no caso de um dia de licença;  
b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;  
c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

#### Artigo 96.º

##### A legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

I- Lei n.º 105/2009 (regulamentação do Código do Trabalho).

#### Trabalhador-estudante

#### Artigo 12.º

##### Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante não está sujeito:

- a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;  
b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;  
c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

2- Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3- O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

4- O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5- O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

6- O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre, entretanto, em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

#### Regulamento do uniforme

I) A DHL porá à disposição de cada trabalhador um uniforme de uso obrigatório, adequado ao respetivo posto de trabalho tendo em conta as condições de trabalho de cada posto, bem como as condições climáticas de cada escala.

II) O uniforme deverá, em qualquer caso, ser adaptado às especificidades de cada centro de trabalho em função das condições climáticas locais, podendo igualmente ser adaptado em função dos distintos postos de trabalho.

III) É da responsabilidade do chefe de escala a distribuição do uniforme e dos equipamentos de proteção individual de acordo com as necessidades de cada posto.

IV) Aquando da admissão de um trabalhador, a DHL entregará-lhe-á também, para além do uniforme geral, as peças de vestuário próprias da temporada em que este for admitido (verão ou inverno) de acordo com o disposto nos procedimentos da DHL.

V) Aos trabalhadores de rampa/sorting, a DHL entregará ainda, independentemente da temporada que aquele seja admitido, um uniforme com «Gore-Text» (ou equivalente) e um forro polar.

VI) Os uniformes de inverno e de verão serão renovados, na íntegra, uma vez por ano, devendo a entrega do uniforme de verão realizar-se durante o mês de março e a entrega do uniforme de inverno durante o mês de outubro, salvo se não for possível por causa devidamente justificada (por ex., atraso por parte dos fornecedores).

VII) O equipamento de «Gore-Text» (ou equivalente) somente será renovado aquando da sua deterioração.

VIII) Independentemente do disposto supra, a DHL procederá, sempre que solicitado por um trabalhador, à reposição de qualquer peça cuja deterioração seja justificada.

IX) A reposição das peças de roupa deterioradas apenas será efectuada mediante a prévia apresentação e entrega das referidas peças ao responsável de uniforme de cada escala.

X) As peças de vestuário que fazem parte do uniforme são propriedade da DHL e devem ser usadas única e exclusivamente durante o tempo de trabalho, sendo autorizada também a sua utilização nas deslocações do domicílio até ao centro de trabalho e vice-versa.

XI) Aquando da cessação do contrato de trabalho com a DHL, o trabalhador deverá devolver o uniforme na íntegra.

XII) Caso o uniforme não seja devolvido na íntegra, a DHL poderá deduzir o seu valor aos créditos laborais que detenha sobre o trabalhador.

Lisboa, 26 de maio de 2021.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

*Jorge Manuel Monteiro Lopes*, mandatário.

*João Maria Coutinho da Costa*, representante.

*José António Gomes Ferreira Reis*, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, mandatário.

*Vítor Manuel Tomé Mesquita*, mandatário.

*Tiago Miguel Borges Leitão*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

*Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade*, mandatário.

*Anabela Ferreira Nazaré*, mandatário.

Depositado em 24 de junho de 2021, a fl. 162 do livro n.º 12, com o n.º 141/2021, 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 Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração**

A Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal (adiante, Easyjet) e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC (adiante SNPVAC), acordam em celebrar, de boa vontade e de boa fé, a presente adenda ao acordo de empresa (AE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2019, nos seguintes termos e que para os efeitos do disposto na alínea g), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo abrangerá, por um lado, a Easyjet, e por outro, potencialmente 144 tripulantes de cabine ao serviço da empresa, associados do SNPVAC:

### Cláusula 1.ª

#### **Extensão e renovação do AE e congelamento salarial**

1- Sem prejuízo do disposto na presente adenda, a vigência do AE, incluindo todos os seus termos e condições, é prorrogada até 31 de janeiro de 2023, incluindo um congelamento de todos os elementos compensatórios («pay elements») aplicáveis até à referida data (31 de janeiro de 2023), momento em que a Easyjet e o SNPVAC se reunirão para rever a conjuntura financeira e operacional à data.

2- Após esta revisão, uma decisão será acordada quanto à extensão do atual congelamento de pagamento ou quanto ao início de uma negociação da renovação do AE e revisão dos elementos salariais.

3- A revisão acima mencionada será iniciada nos 3 meses anteriores ao final do período de validade estendido, que termina em 31 de janeiro de 2023.

4- Até 31 de janeiro de 2023, a Easyjet reunirá com o SNPVAC, com uma periodicidade de 12 meses para analisar e fornecer uma atualização comercial e financeira e permitir que o SNPVAC analise e obtenha um maior entendimento das questões e da evolução das mesmas.

### Cláusula 2.ª

#### **Contrato 8/12**

Sem prejuízo das modalidades contratuais já previstas no AE e que se mantêm nos termos aí regulados, é introduzida uma nova modalidade contratual denominada «contrato 8/12», com o seguinte regime:

1- A Easyjet poderá adotar um modelo de contrato a tempo parcial denominado «8/12», o qual prevê um período de atividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de 8 meses e um período de inatividade de 4 meses. O período de atividade poderá ser prolongado para 9 meses (com um período de inatividade de 3 meses). O período de atividade poderá ser reduzido para 7 meses (com um período de inatividade de 5 meses).

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de atividade e de inatividade serão fixados pela Easyjet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais

para esse ano e as necessidades de formação. A Easyjet fará os possíveis para o período de atividade ser o mais próximo possível de 8 meses de duração e o período de inatividade o mais próximo possível de 4 meses de duração.

3- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de atividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondentes a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de atividade manter-se-ão dentro dos limites de trabalho aplicáveis.

4- O período de atividade poderá iniciar-se entre 1 de março e 15 de abril e o período de inatividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 30 de novembro.

5- A Easyjet consultará o SNPVAC sobre as datas de início e termo do período de atividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SNPVAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão.

6- No ano da contratação, o trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do primeiro período de atividade com pelo menos 30 dias de antecedência. Em circunstâncias excecionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido.

7- O trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do próximo período de atividade pelo menos 30 dias antes do final do período de atividade anterior e será notificado da duração do novo período de atividade no primeiro mês do próximo período de atividade.

8- A remuneração base anual aplicável a um contrato 8/12 é equivalente a 8/12 (oito doze avos) da remuneração base anual prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12. Quando o período de atividade do trabalhador for, no ano, superior a 8 meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista no período anterior.

Quando o tempo de atividade do trabalhador for, no ano, inferior a 8 meses, nos termos do número 1 da presente cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de atividade de 8 meses, utilizando a mesma fórmula prevista no período suprarreferido.

9- O pagamento da remuneração base anual devida será feito em 14 prestações, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

10- O regime de contrato previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12.

11- O direito a férias anuais corresponderá a 17 dias, para um período de atividade de 8 meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de atividade de cada ano, em termos proporcionais. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de atividade. Todos os dias de férias serão marcados de acordo com o AE.

12- Os dias de folga, GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade

12/12, com base no período de atividade de cada ano. O gozo mensal durante o período de atividade permanece inalterado.

13-O regime de contrato previsto nesta cláusula poderá ser aplicado a trabalhadores admitidos para prestar atividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12), neste último caso, sujeito a acordo do trabalhador.

14-A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de contrato 8/12 para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Para estes efeitos, será criada uma lista de espera, caso existam mais voluntários do que as posições disponíveis.

15-Atividade de voo no período do Natal ou fora do período de atividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de atividade. Caso a Easyjet aceite a candidatura, a atividade nesse período será remunerada em função do número de dias de atividade e da retribuição base diária.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a tempo parcial anual por acordo

1- Sem prejuízo das modalidades contratuais já previstas no AE e que se mantêm nos termos aí regulados, havendo acordo do trabalhador, e sujeito a consulta prévia do SNPVAC, podem ser estabelecidos contratos com períodos de atividade com duração inferior ou superior aos limites previstos no número 1 da cláusula anterior (contrato 8/12). O início dos períodos de atividade e de inatividade constarão desse acordo.

2- A remuneração base anual será proporcional ao período de atividade, tendo como referência a remuneração base anual prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12.

3- O regime de contrato previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12.

4- Nos aspetos não expressamente regulados nesta cláusula, aplicam-se os princípios constantes da cláusula anterior respeitante ao contrato 8/12.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Referência salarial em caso de despedimento colectivo

Decorrido o período de 12 meses a contar de 7 de outubro de 2020, e caso seja necessária a implementação de processo coletivo de despedimento (despedimento coletivo), com os fundamentos previstos na lei, a remuneração base a ter em consideração para efeitos do cálculo da indemnização será a que o tripulante detém no momento de tal processo. Se, previamente a tal processo, tiver sido implementado um regime de layoff com suspensão/redução do período normal de trabalho, a remuneração base auferida pelo trabalhador durante o referido regime não será considerado para cálculo da indemnização devida em caso de despedimento coletivo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Versões e lei aplicável

A presente adenda do AE foi celebrada nas versões portuguesa e inglesa, mas sendo enviada para publicação apenas a versão em português, a qual prevalece em caso de dúvida ou discrepância. A presente adenda está sujeita à lei portuguesa e, por conseguinte, qualquer litígio desta decorrente será submetida aos tribunais portugueses.

Celebrado a 7 de outubro de 2020.

Pela Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal:

*Javier Gandara*, representante legal.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Henrique Miguel Louro Martins*, presidente.

*Luis Henrique Ribeiro Moreira*, vice-presidente.

*Nuno Miguel Duarte Lobo da Silva*, tesoureiro.

*Ricardo Filipe Canas Penarróias*, secretário.

*Angela Celina Semedo Varela*, secretária.

*André D'Araújo Machado*, secretário.

*Ana Catarina Rodrigues Dias Marques*, vogal.

*Alexandra de Jesus Lourenço Rosendo*, vogal.

*Mónica Morais Pires Neves*, vogal.

Depositado em 23 de junho de 2021, a fl. 162 do livro n.º 12, com o n.º 138/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo revê e altera o acordo de empresa celebrado entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal (adiante, Easyjet) e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil (adiante SPAC), acordam em celebrar, de boa vontade e de boa fé, a presente adenda ao acordo de empresa (AE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2017, nos seguintes termos:

a) Alterar as cláusulas 1.2.<sup>a</sup>; 3.2.<sup>a</sup>; 6.3.<sup>a</sup>; 7.2.<sup>a</sup>; 7.9.1.<sup>a</sup>; 7.9.2.<sup>a</sup>; 9.1.<sup>a</sup>; 9.2.<sup>a</sup>; 9.2.1.<sup>a</sup>; 9.3.<sup>a</sup>; 9.9.<sup>a</sup>;

b) Eliminar as cláusulas 7.9.<sup>a</sup>; 7.9.4.<sup>a</sup>; 9.2.1.<sup>a</sup> do AE em vigor;

c) Aditar as cláusulas do contrato PPY 8/12 e de NTC ao anexo I.

### Cláusula 1.2.<sup>a</sup>

#### Extensão do AE e congelamento salarial

É acordado entre as partes que a vigência do AE da Easyjet, atualmente em vigor, incluindo as correspondentes adendas, é prorrogada até 28 de fevereiro de 2023, data a partir da qual a Easyjet e o SPAC se reunirão para rever a conjuntura financeira e operacional.

Ambas as partes acordam ainda, o congelamento salarial, aplicável a todos os componentes remuneratórios, pelo período de dois anos, até 28 de fevereiro de 2023, data a partir da qual a Easyjet e a SPAC se reunirão para rever a conjuntura financeira e operacional à data e, em consequência decidir sobre a eventual extensão do atual congelamento salarial ou quanto ao início de uma negociação da renovação do AE e revisão dos elementos salariais.

### Cláusula 3.2.<sup>a</sup>

#### Exames médicos específicos de pilotos

É da responsabilidade individual dos pilotos realizar a renovação do certificado médico de classe 1 antes do termo da respetiva validade. O processo de renovação deverá, preferencialmente, ser iniciado com um mínimo de 30 dias de antecedência face ao termo da respetiva validade.

A renovação dos certificados médicos deverá respeitar o definido no manual de operações da Easyjet e os comunicados às tripulações (notices to crew). A não renovação do certificado médico que origine impedimento de o piloto voar poderá, ainda, resultar num processo disciplinar e/ou em perda de remuneração até que o certificado seja obtido, desde que tal ocorra por comprovada falha do piloto. O piloto será reembolsado pelo custo efetivo incorrido com a renovação anual do exame médico de classe 1, tendo por base os requisitos e taxas recomendadas pela ACG/Austro-control/EASA. Estes valores estarão detalhados na lista de despesas ou em documento equiparado publicado pela Easyjet, o qual será mantido atualizado de acordo com as taxas publicadas.

O reembolso não excederá o valor previsto na tabela de taxas publicadas pela ACG/Austro-control/EASA e cobrirá apenas o que for necessário para o processo de renovação. Se a tabela de custos em Portugal exceder a tabela equivalente publicada pela ACG/Austro-control/EASA, a Easyjet e o SPAC encetarão esforços para reunir e discutir a revisão do presente processo. Os custos associados a qualquer exame adicional que seja necessário à revalidação do certificado médico, que acresça aos exames anuais obrigatórios, não serão cobertos pela Easyjet.

### Cláusula 6.3.<sup>a</sup>

#### Licença

O piloto deverá manter permanentemente uma licença de piloto válida e atualizada, emitida de acordo com os regulamentos aplicáveis, de forma a poder operar as aeronaves da Easyjet.

Quaisquer despesas associadas com a alteração da referida licença relativas a pilotos ao serviço da Easyjet serão suportadas pela mesma.

A perda de licença, acompanhada de recusa de renovação pela ACG/Austro-control, assim como qualquer alteração de circunstâncias que desqualifique o piloto de deter a licença ou de trabalhar a bordo de uma aeronave da Easyjet nos termos dos regulamentos EASA, implicará a cessação do contrato de trabalho.

### Cláusula 7.2.<sup>a</sup>

#### Conteúdo do contrato de trabalho

(...)

Para além do contrato de trabalho, a relação laboral do piloto é igualmente regulada pela lei portuguesa, pelo presente AE, pelo manual de operações (o qual está de acordo com os regulamentos da ACG/Austro-control/CAA), bem como por quaisquer outras regulamentações internas da empresa que sejam aplicáveis.

O início de atividade do piloto é condicionado ao recebimento, pela empresa, da documentação comprovativa de que o mesmo se encontra habilitado a trabalhar em Portugal e nos demais países da União Europeia, bem como dos seguintes documentos:

- Passaporte válido;
- Número de identificação fiscal;
- Licença válida e atualizada, emitida pela ACG/Austro-control;
- Exame médico EASA classe 1;
- Qualquer outro documento requerido pela empresa, quando necessário ao cumprimento das regulamentações e requisitos definidos neste AE.

(...)

### Cláusula 7.9.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

#### Cláusula 7.9.1.<sup>a</sup>

Ambas as partes acordam que não há compromissos de serviço de base mínimo (congelamentos de base), com exceção de comandates e/ou co-pilotos com entrada direta sem type rating, para os quais a formação do type rating foi pago Easyjet, caso em que tem de permanecer ao serviço por um período de 2 anos.

Para transferências para outra base da Easyjet em Portugal ou outro local dentro da rede Easyjet, a Easyjet seguirá o protocolo de transferência de rede previsto na secção 7.9.2.<sup>a</sup>, (salvo se este for substituído por outro protocolo de transferência de rede futuramente acordado).

Após o início da sua actividade profissional em Portugal, um piloto pode optar por transferir-se para outra base da Easyjet e solicitar a transferência de acordo com o protocolo de transferência de rede estabelecido.

#### Cláusula 7.9.2.<sup>a</sup>

##### Transferências para fora das bases portuguesas

A empresa aprovará os pedidos de transferência para outras bases da rede Easyjet, de acordo com o protocolo de transferência aplicável.

Não existe qualquer direito de transferência para outra

base da rede Easyjet e os pilotos estão sujeitos às diferentes políticas de transferência de cada base, a cada momento. Apesar disso, a Easyjet compromete-se a envidar todos os seus esforços para que, quando possível, a transferência para a base de preferência do piloto ocorra.

Cláusula 7.9.4.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

Cláusula 9.1.<sup>a</sup>

**Tipo básico de escala**

O tipo básico de escala nas bases portuguesas é escala variável («flexible roster variation» - Adiante FRV), conforme a tabela seguinte:

Number of aircraft/ Número de aeronaves	FRV - Minimum D/O per calendar year/FRV - Número mínimo de dias de folga por ano civil
0-5	FRV 132 - Sujeito aos pagamentos flexíveis conforme quadro abaixo. Minimum of 11 days off per month, with exception of February with 10 days off per month. Mínimo de 11 dias de folga por mês, excepto no mês de fevereiro, que corresponderá a um mínimo de 10 dias de folga.
6-9	FRV 138.

(...)

Cláusula 9.2.<sup>a</sup>

**Escala fixa de padrão 5-4**

Em Portugal a escala de padrão fixa é feita com ciclos contínuos de 5 dias de trabalho e 4 dias de folga.

Todos os pilotos que trabalhem ao abrigo de um contrato de trabalho português estarão sujeitos às mesmas regras das FTL aplicáveis a tripulações a tempo inteiro conforme consta do manual de operações - secção 7. Quando forem necessárias alterações por indicação da autoridade competente ou por razões de segurança e/ou legislativas ou para mitigação de fadiga as mesmas serão refletidas no manual de operações - secção 7, sendo devidamente comunicadas.

As transições dentro da escala fixa serão controladas de acordo com o manual de operações - secção 7 e, enquanto as regras de mitigação de fadiga permanecerem inalteradas, serão limitadas a uma transição por bloco, sendo tais alterações controladas nos termos do parágrafo anterior.

Cláusula 9.2.1.<sup>a</sup>

**Escala fixa 5/4**

A variação de escala de 5/4 de padrão fixo implica o pagamento de uma taxa de salário base equivalente a 92 % da remuneração correspondente para pilotos em variação de escala flexível (FRV) a tempo completo.

Todos os pilotos atualmente, e aqueles que no futuro, tenham uma variação de escala de 5/4 de padrão fixo, receberão 92 % do salário base anual.

Cláusula 9.3.<sup>a</sup>

**Regras aplicáveis às limitações de tempo de voo**

A Easyjet opera de acordo com o esquema EASA FTL aprovado pela EASA e pela ACG/Austro-control, nos termos incorporados no sistema de limitações de tempo de voo (FTL) da empresa, bem como de acordo com quaisquer derrogações EASA ou meios de cumprimentos alternativos (AltMoC) aprovados pela autoridade competente.

Quando sejam necessárias alterações sob a direção da EASA e da autoridade competente as mesmas serão refletidas em revisões à secção 7 do manual de operações da empresa e notificadas correspondentemente.

Clausula 9.9.<sup>a</sup>

**Outras modalidades de trabalho a tempo parcial**

É ainda possível mediante acordo com o piloto, os contratos a tempo parcial denominadas «14-14», «21-7» e «7-7», em que todos os termos e condições, incluindo remuneração base anual, férias, dias de folga, GDO e prestação complementar anual, serão determinados de forma proporcional face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12 (FRV). A proporção é determinado em relação ao número de dias úteis disponíveis no ano, excluindo as férias anuais e os dias de folga, aplicando-se a tabela infra.

A disponibilidade de trabalho a tempo parcial nos termos da presente cláusula, por base, é estabelecida da seguinte forma:

- LIS - 15 % FTE Full Time Equivalent no período de pico verão, por categoria profissional;
- OPO - 15 % FTE Full Time Equivalent no período de pico verão, por categoria profissional;

Um piloto deve ter doze (12) meses de serviço contínuo na base para se candidatar ao regime de trabalho a tempo parcial.

Todos os padrões de trabalho a tempo parcial devem ser equilibrados (por exemplo, 2 pilotos em 14/14 - 1 FTE necessário para substituir).

Os pilotos a tempo parcial que desejam regressar a um contrato de FRV a tempo completo terão de formalizar esse pedido, por escrito, à Easyjet. Quando as posições de tempo completo estiverem disponíveis, o piloto será oferecida a possibilidade de regressar para a modalidade de FRV a tempo completo. Sempre que possível, e levando em consideração as restrições de recrutamento e de gestão de efectivos, a Easyjet priorizará os pilotos com contrato a tempo parcial que retornam ao período de trabalho a tempo completo em vez dos pilotos externos de entrada direta.

Tendo em consideração a natureza específica das funções dos pilotos, os tipos de padrões de part-time disponíveis prevêem um período de dias úteis num ciclo de 28 dias. A linha de base é o padrão de Variação de Roster Flexível (FRV).

Modelo	Dias de Folga por «blocos de trabalho»	Férias	GDO	Remuneração base anual	Dias de folga circundantes
14-14	5	14	12	51 %	Acordo padrão até ao limite de dias livres)
21-7	8	21	18	74 %	Acordo padrão até ao limite de dias livres)
7-7	2	18	0	54 %	Nenhum

## ANEXO I

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Contracto «PPY8/12»

Sem prejuízo das modalidades contratuais já previstas no AE e que se mantêm nos termos aí regulados, é introduzida uma nova modalidade contratual denominada «contrato PPY8/12», com o seguinte regime:

1- A Easyjet poderá adotar um modelo de contrato a tempo parcial denominado «PPY8/12», o qual prevê um período de atividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de 8 meses e um período de inatividade de 4 meses. O período de atividade poderá ser prolongado para 9 meses (com um período de inatividade de 3 meses). O período de atividade poderá ser reduzido para 7 meses (com um período de inatividade de 5 meses). O modelo de contrato part-time é unicamente limitado a escala variável «flexible roster» (FRV), sem prejuízo das partes poderem acordar a implementação da escala de 5/4.

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de atividade e de inatividade serão fixados pela Easyjet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais para esse ano e as necessidades de formação. A Easyjet fará os possíveis para o período de atividade ser o mais próximo possível de 8 meses de duração e o período de inatividade o mais próximo possível de 4 meses de duração.

3- Havendo acordo do trabalhador, podem ser estabelecidos períodos de atividade, em cada ano, com duração inferior ou superior aos limites previstos no número 1.

4- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de atividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondentes a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de atividade manter-se-ão dentro dos prazos normais de trabalho estabelecidos pelo Código do Trabalho Português e pelo regime de limitação de tempo de voo aplicável (trabalhador a tempo inteiro em ciclo de escala).

5- O período de atividade poderá iniciar-se entre 1 de março e 15 de abril e o período de inatividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 30 de novembro. Nas situações previstas no número 3, o início dos períodos de atividade e de inatividade constarão desse acordo.

6- A Easyjet consultará o SPAC sobre as datas de início e

termo do período de atividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SPAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão, por forma a garantir que um balanço de 8 meses de atividade seja mantido.

7- No ano da contratação, os trabalhadores serão notificados pela Easyjet da data de início do primeiro período de atividade com pelo menos 30 dias de antecedência e será notificado da duração desse período de atividade no primeiro mês de atividade. Em circunstâncias excepcionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido.

8- O trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do próximo período de atividade pelo menos 30 dias antes do final do período de atividade anterior e será notificado da duração do novo período de atividade no primeiro mês do próximo período de atividade.

9- A remuneração base anual aplicável a um contrato 8/12 é equivalente a 8/12 (oito doze avos) da remuneração base anual prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12.

10- Quando o período de atividade do trabalhador for, em um ano, superior a 8 meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo anterior.

11- Quando o tempo de atividade do trabalhador for, no ano e em linha com o previsto no número 1 desta cláusula, inferior a 8 meses (isto é, 7 meses), a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de atividade de 8 meses, conforme o primeiro parágrafo deste número 9.

12- Quando o tempo de atividade do trabalhador for, no ano, inferior a 7 meses, o que está sujeito a acordo do trabalhador, nos termos do número 3 desta cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo primeiro deste número 9.

13- O pagamento da remuneração base anual devida será feito em 14 prestações, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

14- O regime de contrato previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial anual e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12, incluindo da prestação complementar anual, correspondente ao período de atividade realizado, com exceção da situação prevista no terceiro parágrafo do número 9 da presente cláusula (período de atividade de 7 meses).

15- O direito a férias anuais corresponderá a 17 dias, para um período de atividade de 8 meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de atividade de cada ano, em termos proporcionais, quando esse período exceda os 8 meses. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de atividade. Todos dias de férias serão marcados pelo trabalhador.

16- Os dias de folga e GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade

12/12, com base no período de atividade de cada ano. Os direitos mensais durante o período de actividade permanecem inalterados.

17-O regime de contrato previsto nesta cláusula poderá ser aplicado a trabalhadores admitidos para prestar atividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12), neste último caso, sujeito a acordo do trabalhador

18-A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de contrato 8/12 para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Nessas circunstâncias, e caso existam mais voluntários do que vagas disponíveis para um contrato 12/12, a Easyjet concordará com os representantes SPAC sobre o processo de seleção aplicável.

19-Atividade de voo no período do Natal ou fora do período de atividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de atividade. Caso a Easyjet aceite a candidatura, a atividade nesse período será remunerada em função do número de dias de atividade e da retribuição base diária. Em tais circunstâncias, e caso existam mais voluntários do que posições de voo voluntárias disponíveis, a Easyjet concordará com os representantes SPAC sobre o processo de seleção aplicável.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### NTC - Trabalho em dias de descanso, resgate de dias de licença, IDO

1-É acordado que o atual NTC (aviso à tripulação), referindo os termos e condições para prestação de trabalho nos dias de descanso semanal (WIDO), resgate de dias de licença e IDO serão incluídos no AE, como acordos com vigência anual. O pagamento para a prestação de trabalho nos dias de descanso semanal será nos seguintes termos:

- TRE - 875,00 €
- TRI - 856,00 €
- LTC - 838,00 €
- CAPT - 750,00 €
- SFO - 469,00 €
- FO - 375,00 €
- SO - 300,00 €

WIDO: Os pilotos têm direito a 100 % do valor acima referido para um IDO (dia de folga infringido) e 50 % para um DDO (dia de folga atrasado), a menos que um dia de folga devolvido seja solicitado pelo piloto.

IDO = O tempo de folga do piloto é  $\geq$  90 minutos no dia de folga.

DDO = O tempo de folga do piloto é  $\geq$  0 minutos, mas  $<$  90 minutos no dia de folga.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Versões e lei aplicável

A presente adenda do AE foi celebrada nas versões portuguesa e inglesa, mas sendo enviada para publicação apenas a versão em português, a qual prevalece em caso de dúvida ou discrepância. A presente adenda está sujeita à lei portu-

sa e, por conseguinte, qualquer litígio desta decorrente será submetida aos tribunais portugueses.

#### Declaração

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g), número 1, artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo abrange, por um lado, a a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, e, por outro, potencialmente 114 pilotos ao serviço da empresa, que podem ser associados do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Celebrado a 7 de outubro de 2020.

Pela a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal:

*Javier Gandara*, representante legal.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Alfredo Mendonça*, presidente da direcção.

*Pedro Azevedo*, vice-presidente da direcção.

Depositado em 23 de junho de 2021, a fl. 162 do livro n.º 12, com o n.º 139/2021, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão modificada e vigente à data presente, acordam a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA, entre si, na adesão deste sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado, após revisão global, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2021 («acordo de empresa»), regendo-se o presente acordo de adesão pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

O Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade da convenção coletiva supra identificada, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão obriga, por um lado, a Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e, por outro lado, os seus trabalhadores com as profissões e categorias profissionais identificadas e regulamentadas no acordo de empresa filiados, à data da celebração do presente acordo de adesão, no Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA, num total de trinta (30) trabalhadores.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão ao acordo de empresa aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

A Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

Lisboa, 1 de junho de 2021.

Pela Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes*, diretor geral, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

*Paulo Jorge Mendes Manso*, presidente da direção do SITEMA.

*Jorge Manuel de Campos Alves*, vice-presidente da direção do SITEMA.

Depositado em 18 de junho de 2021, a fl. 162 do livro n.º 12, com o n.º 136/2021, 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 o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros**

Entre:

Primeiro: Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, pessoa coletiva número 500825556, com sede na Rua de S. José, n.º 131, 1169-046, Lisboa, neste ato representada por António José Real da Fonseca e João Nunes de Carvalho, na qualidade de mandatários, (doravante «MAIS SINDICATO»);

Segundo: SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, pessoa coletiva número 501082026, com sede em Avenida do Atlântico, 16, Esc. 9.01 - 9.02, 1990-019 Lisboa, neste ato representada por José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário, (doravante «SIFAP»);

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

1- Pelo presente acordo, o SIFAP declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho e na sua totalidade, ao acordo de empresa celebrado entre o MAIS SINDICATO e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, (doravante designado «acordo de empresa»).

2- O MAIS SINDICATO expressamente declara que aceita a mencionada adesão.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

A adesão ora acordada é feita sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do conteúdo do acordo de empresa identificado na cláusula anterior.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Para cumprimento do disposto nos artigos 504.º, número 4, 494.º, número 4, alínea c) e artigo 492.º, alíneas c) e g) do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) O setor de atividade profissional de aplicação é o referido no acordo de empresa a que se adere, ou seja, os serviços compreendidos nas atividades de serviços de organização sindical correspondente ao CAE 94200;
- b) A área geográfica de aplicação é nacional;
- c) Serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão cerca de 128 trabalhadores que se encontram ao serviço do MAIS SINDICATO.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

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

Lisboa, 14 de junho de 2021.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

*António José Real da Fonseca*, na qualidade de mandatário.

*João Nunes de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

*José Carlos Dantas*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 135/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Alteração**

Alteração aprovada em 10 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede e símbolos**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

O Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP, pessoa coletiva n.º 503840521, também designado pela abreviatura SNCC/PSP, rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e demais regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

###### Artigo 2.º

###### **Sede e delegações**

1- O SNCC/PSP tem sede Avenida Rodrigues de Freitas, 383 - 2.º Esquerdo, 4000-422 Porto, podendo a sua localização ser alterada por decisão da assembleia-geral, constituindo-se a ata dessa deliberação como adenda ao presente estatuto.

2- Por deliberação da direção, o sindicato poderá criar ou extinguir delegações ou outras formas de representação sempre que se mostrar necessário à prossecução dos seus fins.

###### Artigo 3.º

###### **Símbolos**

1- O símbolo do sindicato é o constante do anexo I, formado por um crachá em forma de «U» de topo reto, com fundo a cor prata, contendo centrado na parte superior uma estrela ladeada a dourado e na parte inferior desenhado o galão da carreira de chefe. É acompanhado da inscrição «Sindicato Nacional Carreira de Chefes PSP SNCC».

2- A bandeira do SNCC/PSP é de cor branca com orla em cor azul na parte exterior e interior losangos oblíquos intercalados de cor prata e ouro, contendo ao centro o símbolo referido no número anterior.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos princípios fundamentais, âmbito objetivos e competência**

###### Artigo 4.º

###### **Âmbito e duração**

O sindicato tem como âmbito geográfico todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

###### Artigo 5.º

###### **Princípios fundamentais**

1- Na representação dos interesses da classe de chefes de polícia, o SNCC/PSP pugna pela defesa e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus associados e da carreira profissional que representa.

2- O sindicato rege-se pelos princípios da liberdade e organização democrática, da igualdade, da independência e do pluralismo, bem como pelo respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

3- O SNCC/PSP exerce a sua atividade com total independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

4- O sindicato preconiza ainda:

- a) O fim da exploração do homem pelo homem;
- b) A defesa da dignidade, dos direitos humanos e da igualdade de género;
- c) O respeito pela liberdade de opinião, de associação e dos direitos de exercício coletivo;
- d) A construção de uma sociedade democrática com base num Estado de direito onde todos sejam iguais perante a lei, usufruam de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;
- e) A participação ativa de todos os sócios e a sua unidade em torno de objetivos concretos, na defesa dos princípios

fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

#### Artigo 6.º

##### Objetivos

1- O sindicato tem por finalidade:

- a) Assegurar a representação e defesa dos interesses sociais, culturais, morais, profissionais e económicos da carreira de chefes de polícia;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;
- c) Promover a união de todos os sócios para uma atuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no artigo anterior;
- d) Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;
- e) Promover ações de sensibilização junto dos seus associados com vista à defesa dos seus interesses;
- f) Defender e estimular a solidariedade e a coesão entre os chefes de polícia.

#### Artigo 7.º

##### Competência

Compete ao sindicato:

- a) Estabelecer relações com outras organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, que prossigam objetivos análogos para a realização dos seus fins sociais ou estatutários;
- b) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos seus associados;
- c) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das normas e regulamentos internos da PSP, desde que não colidam com os interesses dos associados;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares;
- e) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem no âmbito profissional;
- f) Conceder auxílio económico aos seus associados, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, em conformidade com a regulamentação aprovada;
- g) Emitir cartões identificativos da qualidade de sócio que serão sempre propriedade do sindicato e, sempre que necessário, declarações que atestem essa mesma qualidade;
- h) Celebrar parcerias, protocolos e acordos, de interesse para os sócios, com entidades públicas ou privadas;
- i) Incentivar a formação profissional, cultural e social, através da realização de atividades formativas.

#### Artigo 8.º

##### Capacidade

O sindicato tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 9.º

##### Sócios

- 1- Podem ser sócios do SNCC/PSP todos os profissionais da PSP, pertencentes à carreira de chefe de polícia na situação de ativo, pré-aposentação e aposentação.
- 2- são sócios efetivos todos os chefes de polícia no ativo em efetividade de serviço na PSP.
- 3- São sócios auxiliares os chefes de polícia em situação diferente à de efetividade de serviço, os na situação de pré-aposentação e aposentação.
- 4- Por deliberação da assembleia-geral, após proposta da direção nacional, pode ser atribuída a categoria de sócio honorário a chefes de polícia que mereçam essa distinção pelos méritos prestados à PSP ou ao SNCC/PSP.

#### Artigo 10.º

##### Requisitos de admissão

- 1- São requisitos de admissão:
  - a) Requerer a admissão ao sindicato, mediante preenchimento de proposta em formulário próprio;
  - b) A aceitação do estatuto do SNCC/PSP e demais disposições regulamentares em vigor; e
  - c) O pagamento de jóia, se fixada pelo sindicato.
- 2- A assembleia-geral pode fixar, no início de cada ano, uma jóia de admissão de novos sócios.

#### Artigo 11.º

##### Recusa de admissão

- 1- No caso de recusa de admissão de sócio por parte da direção nacional do SNCC/PSP, este órgão deve remeter o respetivo processo, no prazo de 15 dias, à mesa assembleia-geral, comunicando a decisão, por escrito, ao candidato.
- 2- A mesa da assembleia-geral, após ouvir o interessado, deve pronunciar-se e deliberar na primeira reunião subsequente à receção do processo.

#### Artigo 12.º

##### Direitos dos sócios

- 1- De acordo com os estatutos vigentes, os sócios têm direito a:
  - a) Eleger os órgãos do sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;
  - b) Ao sócio efetivo cabe o direito de ser eleito para os órgãos do sindicato;
  - c) Participar nas atividades do sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, apresentando nos locais com-

petentes, as suas propostas e críticas a bem do bom funcionamento associativo;

d) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos estatutários, assim como exercer o seu direito de voto sempre que para isso seja convocado;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato e por quaisquer instituições dele dependentes e/ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe;

f) Beneficiar de apoio sindical no âmbito profissional;

g) Beneficiar de todas as ações desenvolvidas pelo sindicato no âmbito sindical, social, cultural, desportivo e recreativo;

h) Ser informados regularmente da atividade desenvolvida pelo sindicato;

i) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras de democracia interna, dos princípios de igualdade, pluralismo, independência e participação, sem quebra da força e coesão sindicais;

j) Beneficiar de compensação por salário deixado de auferir por motivos e no âmbito da atividade sindical, na qualidade de dirigente e no exercício gratuito dos cargos para que foi eleito ou nomeado, quando previamente deliberado pela direção nacional;

k) Recorrer para o tribunal das decisões de órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos;

l) Possuir cartão de sócio, que será sempre propriedade do sindicato.

#### Artigo 13.º

##### Direito de tendência

1- O SNCC/PSP pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião política ideológica, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- A constituição da corrente de opinião efetua-se mediante comunicação, subscrita pelos associados que a integram, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, de que conste a respetiva designação e o nome de cada associado.

3- As correntes como tal reconhecidas nos termos do número anterior, podem exprimir-se, internamente, através designadamente, da participação na assembleia geral ou nas reuniões de outros órgãos abertos a todos os associados, com direito ao uso da palavra e de apresentação de propostas, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos do sindicato e dos princípios neles consagrados.

4- As diversas correntes poderão requerer ao sindicato, no exclusivo âmbito da ação sindical, o fornecimento de informação de que este disponha, exclusivamente no que à ação sindical e à sua preparação diz respeito.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os presentes estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Desempenhar, gratuitamente, os cargos para os quais forem eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;

c) Cumprir as deliberações dos órgãos do sindicato;

d) Acatar as determinações legalmente impostas e agir solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse colectivo;

e) Defender intransigentemente a independência e a isenção do sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias;

f) Dinamizar, no local de trabalho, a ação sindical em defesa dos princípios e objetivos do sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;

h) Acompanhar e divulgar toda a informação emitida pelo sindicato;

i) Pagar a respetiva quota sindical, nos termos do artigo 18.º, ou outras contribuições estabelecidas, deliberadas e aprovadas em assembleia-geral, entre o sindicato e os sócios;

j) Disponibilizar ao sindicato a morada da residência e do local de trabalho, número de identificação fiscal, bem como o contacto telefónico e endereço eletrónico, e mantendo-os atualizados permanentemente;

k) Quando desvinculado, devolver o cartão de sócio ao sindicato.

#### Artigo 15.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio quem:

a) Comunicar essa intenção por escrito ao sindicato;

b) For expulso do sindicato;

c) Deixar de pagar as quotas nos termos do número 4 do artigo 20.º

#### Artigo 16.º

##### Readmissão

Os requisitos de readmissão como sócio são os consignados para a admissão, exceto quando tenham sido expulsos, caso em que só a assembleia-geral, ouvida a direção nacional do SNCC/PSP, pode decidir.

#### Artigo 17.º

##### Pré-aposentados e aposentados

1- Os profissionais da PSP pertencentes à carreira de chefe que livremente aderiram ao SNCC/PSP, ao passarem à situação de pré-aposentação e aposentação continuam a ser considerados sócios se, e enquanto, efetuarem o pagamento das quotas.

2- Os sócios pré-aposentados e aposentados mantêm todos os direitos dos restantes associados, no entanto, estão vedados do direito de integrar os órgãos sociais do sindicato.

#### Artigo 18.º

##### Quotas

1- Os sócios devem pagar as respetivas quotas sindicais por transferência bancária ou, através de desconto direto no

recibo de vencimento, até ao dia 21 de cada mês.

2- A partir da entrada em vigor do presente estatuto, as quotas passam a ter o valor de 5,50 € mensais, a vigorar a partir de julho de 2021, passando a ter o valor de 6 € mensais, a vigorar a partir de janeiro 2023.

## CAPÍTULO IV

### Do regime disciplinar

#### Artigo 19.º

##### Infrações disciplinares

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

a) Violem os deveres estatutários e regulamentares, ou pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato, bem como as deliberações dos órgãos sociais;

b) Não respeitem os princípios fundamentais consignados no artigo 6.º;

c) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Regulamento disciplinar

1- As sanções, o procedimento, a comissão disciplinar, são reguladas por regulamento aprovado em assembleia geral.

2- Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os preceitos dos estatutos e dos regulamentos do SNCC/PSP, e, subsidiariamente, pelo Código do Trabalho em matéria substantiva e pelo Código de Processo do Trabalho em matéria processual.

## CAPÍTULO V

### Da organização interna

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos sociais do sindicato

#### Artigo 21.º

##### Órgãos dirigentes

1- São órgãos nacionais do sindicato:

a) A assembleia-geral;

b) A direção nacional;

c) O conselho fiscal.

2- São órgãos regionais, distritais e locais do sindicato:

a) Núcleos;

b) Delegados sindicais.

#### Artigo 22.º

##### Desempenho de cargos diretivos

1- O exercício de qualquer cargo no sindicato não é remunerado.

2- Os titulares dos órgãos que, por motivos de desempenho de funções sindicais, percam toda ou parte da remuneração, têm direito ao reembolso dessas importâncias por parte do sindicato, quando previamente deliberado pela direção nacional.

#### Artigo 23.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os respetivos órgãos é de 3 (três) anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 24.º

##### Abandono, renúncia e impedimento

1- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou cinco interpoladas.

2- As renúncias e impedimentos devem ser formulados por escrito.

3- Compete à mesa da assembleia-geral apreciar e decidir acerca das renúncias e impedimentos.

#### Artigo 25.º

##### Substituição

1- No caso de ocorrer vaga entre os membros eleitos da direção nacional e conselho fiscal, podem solicitar à mesa da assembleia-geral o preenchimento da vaga, nomeando para esse cargo, um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Tratando-se, porém, da mesa da assembleia-geral, as vagas são preenchidas por deliberação da assembleia geral de entre um associado em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Compete ao órgão dirigente afetado com a vaga indicar, um substituto, à mesa da assembleia-geral, devendo a proposta da nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação pelo associado proposto.

4- A mesa da assembleia-geral dará um parecer, no prazo máximo de 8 (oito) dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5- Sendo o parecer da mesa da assembleia-geral desfavorável, o órgão afetado com a vaga indicará novo substituto.

6- Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para qualquer dos órgãos dirigentes nacionais.

7- Na direção nacional, se as vagas excederem o limite previsto no número 6, a mesa da assembleia-geral reunirá, no prazo de 8 (oito) dias úteis, com a finalidade de nomear a comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data da realização da assembleia-geral extraordinária, para fins eleitorais, a ter lugar nos 90 (noventa) dias subsequentes.

8- O presidente da direção nacional por regra é insubstituível, salvo por motivo de ausências ou impedimentos onde é substituído pelo vice-presidente adjunto e nas ausências e

impedimentos deste, por um dos vice-presidentes designado pelo presidente.

9- No caso de renúncia ou destituição do presidente da direção nacional, é aplicável o disposto no número 7 do presente artigo.

#### Artigo 26.º

##### Atas

1- As reuniões dos órgãos do sindicato devem ficar documentadas em ata, que conterà, pelo menos:

- a) Dia, local e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Referência sumária dos assuntos discutidos;
- d) Resultados de votações e deliberações;
- e) Todas as ocorrências relevantes do teor da reunião, que o respetivo presidente entenda fazer consignar, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado.

2- As atas das reuniões da direção nacional e do conselho fiscal são assinadas pelos respetivos presidentes e secretários, e remetidas aos restantes membros a fim de serem retificadas pelo prazo de 15 dias, findo o qual se nada for referido, consideram-se tacitamente aprovadas.

3- As atas da assembleia geral são assinadas pelos membros da respetiva mesa.

4- A todo o momento qualquer associado que não tenha estado presente em reunião da assembleia geral e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido, pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.

5- Cada órgão tem os seus próprios livros de atas, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo presidente e por outro membro do órgão respetivo.

6- Qualquer associado tem livre acesso para consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

## SECÇÃO II

### Do funcionamento

#### Artigo 27.º

##### Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento interno a elaborar e aprovar pelo próprio órgão.

#### Artigo 28.º

##### Deliberações

Salvo disposição em contrário, devidamente convocados todos os titulares que compõe os diferentes órgãos, as delibe-

rações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

## CAPÍTULO VI

### Da assembleia-geral

#### Artigo 29.º

##### Competência

A assembleia-geral é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política sindical nacional do sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Eleger e destituir os órgãos nacionais do SNCC/PSP;
- c) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Apreciar o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- e) Aprovar alterações aos estatutos;
- f) Apreciar os recursos interpostos perante a assembleia-geral;
- g) Destituir os órgãos regionais/distritais;
- h) Autorizar a direção nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar apresentado pela direção nacional;
- j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- k) Mandatar a direção nacional para adotar as formas de ação adequadas na defesa dos interesses da carreira profissional;
- l) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objetivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congêneres, definindo as regras dessa mesma participação.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões

1- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária:

- a) De 3 (três) em 3 (três) anos para dar cumprimento ao estatuído na alínea b) do artigo anterior;
- b) Anualmente, nos meses de março e novembro, para dar cumprimento ao previsto nas alíneas c) e d), respetivamente, do artigo anterior.

2- A assembleia-geral reúne-se:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia-geral entenda necessário;
- b) A pedido da direção nacional, ou;
- c) A requerimento de pelo menos 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral terão de ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4- A convocatória far-se-á com a antecedência mínima de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, consoante se trate de sessão ordinária ou extraordinária, devendo na convocatória constar o dia, a hora e o local, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

5- As propostas ou moções a discutir na assembleia-geral deverão estar disponíveis para os sócios, que o requirem, sendo, a esses, disponibilizado pela mesa da assembleia-geral até 3 (três) dias antes da data da realização da mesma.

#### Artigo 31.º

##### Funcionamento

A assembleia-geral poderá funcionar de forma descentralizada, em simultâneo nos locais adequados, com recurso a novas tecnologias de som e imagem, em conformidade com o disposto no seu regulamento.

#### Artigo 32.º

##### Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente e dois secretários, e é eleita em lista conjunta com a direção nacional e o conselho fiscal.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo secretário por si indicado.

3- A mesa, na falta de algum dos seus membros, será composta por indicação do titular que a preside por associado presente na assembleia.

4- Compete ao presidente da mesa da assembleia-geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia-geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais do SNCC/PSP e comunicar ao órgão competente;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Redigir ou mandar redigir as atas das reuniões a que preside;
- f) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe foram cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da assembleia-geral e eleitoral.

## CAPÍTULO VII

### Da direção nacional

#### Artigo 33.º

##### Composição

1- A direção nacional do SNCC/PSP, é o órgão máximo executivo, de gestão, administração e representação do sindicato.

2- A direção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia-geral e o conselho fiscal.

3- A direção nacional é composta, no mínimo, por 12 membros.

4- São membros efetivos da direção nacional:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente adjunto;
- c) 8 vice-presidentes;
- d) Um tesoureiro;
- e) Um secretário-geral;
- f) Secretários, com possibilidade de existir até ao número máximo de 15 (quinze).

#### Artigo 34.º

##### Atribuições

1- Cabe à direção nacional a coordenação da atividade do sindicato, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos nacionais.

2- Compete em especial à direção nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;
- c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia-geral para discussão e votação;
- e) Elaborar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, a apresentar oportunamente para discussão e aprovação pela assembleia-geral;
- f) Discutir e aprovar as grandes linhas de ação e atuação do sindicato;
- g) Regulamentar a assistência jurídica prestada pelo sindicato aos sócios;
- h) Por sugestão do executivo da direção nacional, admitir, suspender, rescindir e demitir os colaboradores e funcionários do sindicato, bem como fixar as respetivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- i) Elaborar e atualizar o inventário anual dos bens e valores do sindicato;
- j) Requerer a convocação da assembleia-geral;
- k) Exercer o poder disciplinar previsto neste estatuto;
- l) Analisar a readmissão dos sócios expulsos;
- m) Exercer as funções, que lhe foram cometidas pelos órgãos superiores do sindicato e pelos presentes estatutos;
- n) Redigir as atas das reuniões;
- o) Reunir regularmente com os órgãos regionais/distritais, promovendo o contacto pessoal, sempre que possível;
- p) Elaborar o regulamento de funcionamento dos núcleos.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões e funcionamento

A direção nacional reunirá nos termos do respetivo regulamento interno.

#### Artigo 36.º

##### Vinculações

1- Para que o sindicato fique obrigado é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do executivo da direção nacional, sendo, obri-

gatoriamente, um deles o presidente da direcção ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2- A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## CAPÍTULO VIII

### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

##### Composição e funcionamento

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um vogal.

2- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros e deliberar por maioria simples.

#### Artigo 38.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Reunir periodicamente para examinar a contabilidade do sindicato e apresentar à direcção relatório sumário;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;
- d) Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, assim como sobre o plano de actividades e orçamento e o sistema de quotização;
- e) Apresentar à direcção nacional as sugestões que entenda de interesse para a vida do sindicato;
- f) Redigir e assinar o livro das atas referentes a todas as reuniões;
- g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato aquando da sua dissolução.

## CAPÍTULO IX

### Dos órgãos regionais/distritais e locais

#### Artigo 39.º

##### Funcionamento

A direcção nacional do SNCC/PSP cria e fomenta os núcleos regionais/distritais criando os respectivos regulamentos de funcionamento.

#### Artigo 40.º

##### Núcleos

1- A direcção nacional promove a criação e funcionamento de núcleos por cada uma das seguintes unidades orgânicas da Polícia de Segurança Pública:

- a) Direcção nacional;
- b) Unidade especial de polícia;
- c) Estabelecimentos de ensino policial;
- d) Um núcleo por cada comando territorial.

2- A direcção nacional nomeia os membros que a constituem e que formam a respectiva direcção.

#### Artigo 41.º

##### Direcção

1- A direcção regional dos núcleos será composta pelo presidente, vice-presidente e vogais em número ímpar, até ao máximo de 7 (sete).

2- Compete, em especial, à direcção regional:

- a) Cumprir o regulamento do seu funcionamento;
- b) Dirigir, assegurar, coordenar as actividades do sindicato, na região, de acordo com as orientações dimanadas pela direcção nacional;
- c) Manter contacto com os delegados sindicais integrante do seu núcleo;
- d) Representar o sindicato junto das entidades regionais, no exercício das suas funções próprias ou a solicitação da direcção nacional;
- e) Administrar e gerir as dotações do sindicato, ao nível regional, sob dependência direta da direcção nacional;
- f) Dar parecer, quando solicitado sobre todos os pedidos de filiação ou de readmissão de associados;
- g) Definir as funções dos membros que compõem a direcção regional;
- h) Manter informados os delegados sindicais sobre as actividades e posições do sindicato;
- i) Redigir as atas das reuniões;
- j) Propor à direcção nacional a nomeação de titulares deste órgão;
- k) Estimular a participação dos associados na vida sindical;
- l) Incentivar a filiação no SNCC/PSP.

#### Artigo 42.º

##### Delegados sindicais

1- Serão eleitos por voto direto e secreto, nos termos dos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais são elementos de dinamização e de coordenação da actividade sindical nos locais de trabalho e representam o interesse dos associados junto dos órgãos do sindicato, neles participando nos termos previstos nestes estatutos.

3- No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

#### Artigo 43.º

##### Comunicação

A nomeação, substituição ou exoneração dos delegados sindicais, será afixada nos locais existentes nas esquadras/divisões para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, à direcção do serviço ou departamento onde exercem a sua actividade.

#### Artigo 44.º

##### Atribuições e competências

Compete, em especial, aos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato, dentro dos poderes que lhe são conferidos pela direção nacional ou pelo respetivo núcleo regional/distrital;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o sindicato;

c) Manter os associados informados da atividade sindical;

d) Estimular a participação dos associados na vida sindical;

e) Incentivar a filiação no SNCC/PSP;

f) Assumir a defesa do SNCC/PSP e de cada associado em especial;

g) Promover a atualização de dados dos associados do SNCC/PSP da sua unidade ou subunidade; e

h) Comparecer às reuniões para as quais tenha sido previamente convocado.

#### Artigo 45.º

##### Cessação de Funções do titular do órgão regional/distrital e local

1- Os delegados sindicais cessarão o seu mandato nos mesmos termos e condições definidos para os órgãos sociais.

2- Os núcleos regionais/distritais, cessarão o seu mandato, por iniciativa e vontade própria e quando deliberado pela direção nacional do SNCC/PSP.

### CAPÍTULO X

#### Regime económico do sindicato

#### Artigo 46.º

##### Património e receitas

1- O património do SNCC/PSP é constituído por bens móveis e imóveis.

2- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas pagas pelos associados;

b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do sindicato;

c) Os subsídios doados por entidades no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato.

3- O património do SNCC/PSP é insuscetível de divisão ou partilha.

4- A expulsão ou a saída de qualquer membro eleito não lhe confere o direito a qualquer quota do património do sindicato.

#### Artigo 47.º

##### Despesas

As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato, tal como consta de regulamento financeiro próprio;

b) Constituição de um fundo de reserva nacional, no valor de 3 % das receitas de quotização, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes que justifiquem a sua movimentação, cujas normas constam de regulamento próprio;

#### Artigo 48.º

##### Princípios orçamentais

1- O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade.

2- O poder de decisão cabe à direção nacional.

3- Na elaboração dos orçamentos, a direção nacional deverá ter em conta a garantia das despesas correntes e de funcionamento nacional, regional e distrital.

#### Artigo 49.º

##### Gestão e contabilidade

1- A contabilidade e o período de gestão financeira serão ajustados em cada ano civil, devendo ser adotada uma metodologia de escrituração simples e uniforme, a todos os níveis de execução.

2- Os relatórios de contas e orçamento devem ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apresentados aos órgãos estatutariamente competentes.

### CAPÍTULO XI

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 50.º

##### Requisitos especiais

1- A fusão do sindicato ocorrerá quando, em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente dois terços dos sócios presentes.

2- A dissolução do sindicato ocorrerá quando, em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito com a presença de um número de associados nunca inferior a 20 % do total de sócios efetivos do SNCC/PSP, se pronunciem favoravelmente quatro quintos dos sócios presentes.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a votação será secreta e o presidente do sindicato continuará a ter voto de qualidade.

#### Artigo 51.º

##### Destino do património

1- A assembleia-geral definirá os termos em que se processará a fusão ou a dissolução, não podendo em caso algum o património do sindicato ser distribuído pelos sócios.

### CAPÍTULO XII

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 52.º

##### Requisitos especiais

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia-geral, quando convocada expressamente para o efeito, indicando-se na convocatória os artigos que se pretendem alterar, revogar e/ou aditar.

2- A convocatória da assembleia-geral para a alteração dos estatutos deverá, cumulativamente, ser divulgada com a antecedência mínima de 15 dias:

- a) Por aviso afixado na sede e núcleos/delegações;
- b) Na página oficial do sindicato na internet; e
- c) Através do correio eletrónico de cada associado.

3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por três quartos dos sócios presentes na assembleia-geral.

## CAPÍTULO XIII

### Regime eleitoral

#### Artigo 53.º

##### Princípio geral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se às eleições os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

#### Artigo 54.º

##### Eleição para os órgãos dirigentes nacionais

1- São eleitos em assembleia-geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa, os seguintes órgãos dirigentes nacionais:

- a) Mesa da assembleia-geral;
- b) Direção nacional;
- c) Conselho fiscal.

2- Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou coletiva, de aceitação da candidatura.

3- Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4- Caso não haja listas concorrentes ao ato eleitoral previamente convocado, a mesa da assembleia-geral eleitoral designará uma comissão de gestão, a quem competirá assegurar os assuntos correntes do sindicato até à data da sua substituição.

5- Para solucionar o vazio diretivo, a mesa da assembleia-geral eleitoral marcará novas eleições, a realizar num prazo máximo de 90 (noventa) dias, sendo a organização e logística da responsabilidade da comissão de gestão.

#### Artigo 55.º

##### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral:

- a) Marcar a data das eleições com pelo menos 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;
- b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 32.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

#### Artigo 56.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas delegações regionais/distritais, até 10 (dez) dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1- As listas candidatas serão apresentadas até ao 30.º (trigésimo) dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designada a lista dos seus representantes para a comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

2- A apresentação da candidatura abrange obrigatoriamente todos os órgãos dirigentes nacionais.

3- A direção apresentará obrigatoriamente uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

4- O presidente da mesa da assembleia-geral, providenciará, no prazo de 5 (cinco) dias, posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, a sua afixação na sede do sindicato e nas delegações distritais.

#### Artigo 58.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de três associados em pleno uso dos seus direitos, em representação de todas as listas de candidatos e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, salvo o disposto na parte final do número anterior.

3- A comissão eleitoral será empossada pela presidente da mesa da assembleia-geral no decurso de 48 horas, após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

#### Artigo 59.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até 8 (oito) dias após a sua tomada de posse;

b) Deliberar no prazo de 48 horas sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento, imediato, ao primeiro subscritor das listas em que forem detetadas irregularidades, para proceder às devidas correções, no prazo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data da comunicação;

d) Proceder, nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o funcionamento das mesas de voto, bem

como o apuramento dos resultados do escrutínio;

g) Fiscalizar os votos por correspondência, promovendo a sua confirmação junto dos eleitores, propondo formas para esse efeito;

h) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até 24 (vinte e quatro) horas depois de encerradas as mesas de voto;

i) Deliberar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral;

j) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes à decisão proferida acerca de eventuais recursos.

#### Artigo 60.º

##### Recursos

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral, cabe recurso para a assembleia-geral.

#### Artigo 61.º

##### Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior ao ato eleitoral e termina 24 (vinte e quatro) horas antes da realização deste.

2- A utilização dos meios e serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 62.º

##### Voto

1- O voto é direto e secreto e o seu direito não pode ser exercido por procuração.

2- O voto por correspondência é permitido desde que, cumulativamente:

a) A folha com as listas candidatas esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste a assinatura, número, contacto telefónico e endereço do sócio votante;

c) O sobrescrito seja remetido dentro de outro, para a sede do sindicato e dirigido ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;

d) A direção em exercício publicita e promove, se possível de forma gratuita a massificação desta modalidade de votação, fornecendo e patrocinando os meios adequados aos eleitores para este exercício;

e) Se outras formas de votação surgirem, nomeadamente resultantes da evolução dos meios informáticos e eletróni-

cos, poderá o seu recurso ser suscitado e alvo de prévia regulamentação a ser aprovada em assembleia-geral.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Artigo 63.º

##### Casos omissos, interpretação e pareceres

1- Como autor e proprietário intelectual dos presentes estatutos, o SNCC/PSP tem competência exclusiva para esclarecer quaisquer dúvidas de interpretação que possam subsistir sobre o seu teor e, bem assim, os casos omissos.

2- Os pedidos de esclarecimentos ou pareceres sobre os presentes estatutos deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia-geral que, após reunir com a direção nacional, no prazo de 30 (trinta) dias, prestará a informação necessária através dos meios que se acharem mais adequados.

#### Artigo 64.º

##### Foro

Para as questões suscitadas entre o SNCC/PSP e os associados, resultantes da aplicação e cumprimento dos presentes estatutos, é competente o foro da comarca da sede do sindicato, com renúncia expressa a qualquer outro.

#### Artigo 65.º

##### Entrada em vigor

O presente estatuto entra em vigor 5 (cinco) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO I

### Símbolo do SNCC/PSP



Registado em 21 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 197 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Maria Gorete Pimentel Queirós Ribeiro, cartão de cidadão n.º 09752416.

Vice-presidente - Sara Lúcia Andrade Rêgo, cartão de cidadão n.º 12300340.

Tesoureiro - Alfredo Carlos Preto Fernandes, cartão de cidadão n.º 11860964.

Vogal - Sónia Maria Santos Rocha, cartão de cidadão n.º 11266984.

Vogal - Clara Lucília Botelho Ramos, cartão de cidadão n.º 12224857.

Vogal - Bonifácio Almeida Gouveia, cartão de cidadão n.º 08449998.

Vogal - Ana Catarina Cunha Sobral Barbosa, cartão de cidadão n.º 1295776.

Vogal - António Jorge Ferreira Neves, cartão de cidadão n.º 10748307.

Vogal - Margarida Isabel Alves Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12401487.

Suplente - Sónia Vanessa Portugal Viegas, cartão de cidadão n.º 12339710.

Suplente - Paula Cristina Cunha Vieira, cartão de cidadão n.º 10077090.

Suplente - Maria Fernanda A. de A. Coutinho da Silva, cartão de cidadão n.º 10614315.

Suplente - Néelson Filipe Cruz Cordeiro, cartão de cidadão n.º 11496247.

Suplente - Ana Isabel França de Paiva Gonçalves, cartão de cidadão n.º 11742637.

Suplente - Raimundo Alexandre das Neves Marinheiro, cartão de cidadão n.º 11115026.

### **Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de maio e 1 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Ana Paula Brilhante Pinto, cartão de cidadão n.º 09631764.

Ana Paula Ramos Correia, cartão de cidadão n.º 09767828.

António Miguel dos Santos Pascoal, cartão de cidadão n.º 10349895.

Bruno Miguel Oliveira de Almeida, cartão de cidadão n.º 10549745.

Delfino Navalha Serras, cartão de cidadão n.º 05083136.

Fernando Manuel Malheiro Matos, cartão de cidadão n.º 06913282.

Helena Maria Nunes da Costa, cartão de cidadão n.º 07351494.

João Manuel Marques Gaio, cartão de cidadão n.º 13224122.

José Augusto Ferreira Cruz, cartão de cidadão n.º 03689439.

José Manuel de Castro Rodrigues de Oliveira, cartão de cidadão n.º 05600622.

José Vítor dos Reis, cartão de cidadão n.º 05031785.

Luís Filipe Jesus Dias, cartão de cidadão n.º 10394802.

Manuel Marques dos Santos, cartão de cidadão n.º 4788758.

Maria José Frias Gonçalves das Dores, cartão de cidadão n.º 09524098.

Nuno Miguel Anjos dos Santos Costa, cartão de cidadão n.º 11311539.

Nuno Miguel Duarte de Sousa Almeida, cartão de cidadão n.º 11282866.

Paula Alexandra Mira Duarte Lourenço, cartão de cidadão n.º 09521440.

Ricardo André dos Santos Gonçalves, cartão de cidadão n.º 12615914.

Rogério Manuel Lúzio Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12394562.

Rui Fernando Tavares Brites Ribeiro, cartão de cidadão n.º 06152290.

Rui Miguel Pinto Terenas, cartão de cidadão n.º 10357416.

Rui Pedro de Lima Alcântara, cartão de cidadão n.º 8160163.

Tânia Sofia da Fonte Trindade, cartão de cidadão n.º 10773244.

Tiago João Batista Lopes, cartão de cidadão n.º 12291129.

Vítor Manuel Sanches dos Santos, cartão de cidadão n.º 11329256.

Suplentes:

Adalberto Jorge Silva Barreto, cartão de cidadão n.º 08158801.

António Manuel Soares Batista, cartão de cidadão n.º 9004096.

Pedro Miguel Fonseca Rodeia, cartão de cidadão n.º 13587319.

Sandro Filipe Silva Roque, cartão de cidadão n.º 12367923.

**Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - António Francisco Santana Mariano, portador do cartão de cidadão n.º 05151995.

Vice-presidente - José Carlos Mesia Monteiro, portador do cartão de cidadão n.º 12317827.

Tesoureiro - Paulo Jorge Barrento Vermelho, portador do cartão de cidadão n.º 11510131.

Vogal - Sérgio Filipe Correia Sousa, portador do cartão

de cidadão n.º 11063494.

Vogal - André Filipe Fernandes dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 12474805.

Secretário - Jorge Manuel Costa da Silva Brito, portador do cartão de cidadão n.º 12474805.

Secretário - Marco Paulo Vieira, portador do cartão de cidadão n.º 10269737.

Suplente - Ricardo José Sobral da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 12234949.

Suplente - Mário José Simões Seco, portador do cartão de cidadão n.º 12112033.

Suplente - António Miguel Rosário Conceição, portador do cartão de cidadão n.º 10793608.

Suplente - Duarte Miguel Salvador Vitorino, portador do cartão de cidadão n.º 11344881.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Autoridade da Concorrência - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Autoridade da Concorrência, eleita em 27 de maio de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

João Miguel Santos Lopes, cartão de cidadão n.º 9789165.  
Maria Inês de Andrade e Castro de Avelar Santos, cartão de cidadão n.º 13579889.

Sandra Cristina Amaral Gomes, cartão de cidadão n.º 12437128.

Suplentes:

Afonso Duarte dos Santos Henriques Rodrigues Ramalhão, cartão de cidadão n.º 10128281.

Miguel Pedro Vidal Simões Henriques, cartão de cidadão n.º 10058111.

Registado em 28 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 48 do livro n.º 2.

### **Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.ª - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.ª, eleita em 2 de junho de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Alexandre da Costa Dinis, cartão de cidadão n.º 10983513.

Paula Cristina Simões da Costa Cordeiro, cartão de cidadão n.º 11812654.

Sérgio Paulo Lopes de Sousa Pais, cartão de cidadão n.º 8453985.

Suplentes:

Sérgio Rodrigues Gonçalves Ferraz, cartão de cidadão n.º 13136826.

Rafael Mendes Almeida, cartão de cidadão n.º 12474192.

Registado em 25 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45 a fl. 48 do livro n.º 2.

### **Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.ª - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.ª, eleita em 19 de maio de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Irina Veloso.

Artur José Valente Pereira.

Sérgio de Oliveira Pombo.

Suplentes:

Joaquim Manuel Bastos Oliveira.

Sérgio Paulo de Oliveira Carvalho.

Registado em 24 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44 a fl. 48 do livro n.º 2.

**Teatro Nacional de D. Maria II, EPE - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de junho de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Manuel Coelho.  
João Grosso.  
Nuno Costa.

Suplentes:

Carolina Rosado.  
Ricardo Cabaça.  
Paula Martins.

Registado em 25 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 48 do livro n.º 2.

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

### I - CONVOCATÓRIAS

**FUNFRAP - Fundação Portuguesa, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, com sede no Lugar da Junqueira, Cacia Aveiro, no dia 13 de outubro de 2021.»

**Metal-Nicho, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul-SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metal-Nicho, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 25 de outubro de 2021, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Metal-Nicho, SA.

Sede: Parque Industrial de Arraiolos, Lotes 1 e 3, 7040-011 Arraiolos.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA, realizada em 16 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021.

Efetivos:

Euclides Manuel Gonçalves Cardoso, cartão de cidadão n.º 9685821.

Sérgio Filipe Maia Silva, cartão de cidadão n.º 11850068.

João Alberto Soares Lopes, cartão de cidadão n.º 7641080.

Suplentes:

Sérgio Manuel Monteiro Barbosa, cartão de cidadão n.º 8539324.

Adelaide Margarida S. Costa, cartão de cidadão n.º 10601223.

José Anjos Tavares Rodrigues, cartão de cidadão n.º 8201618.

Registado em 25 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 151 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal de Fafe - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Fafe, realizada em 17 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021.

Efetivos:

José Emanuel Oliveira Fernandes, cartão de cidadão n.º 10170643.

Anita Cláudia Leite Henriques Peixoto, cartão de cidadão n.º 10896111.

Gil Domingues Gonçalves, cartão de cidadão n.º 12045516.

Suplentes:

Isabel Maria de Oliveira Leite, cartão de cidadão n.º 0801545.

Maria Madalena Oliveira Teixeira, cartão de cidadão n.º 09627590.

Olinda Alexandra de Oliveira Ferreira, cartão de cidadão n.º 10367985.

Registado em 24 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 151 do livro n.º 1.

### FEHST - Componentes, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FEHST - Componentes, L.ª, realizada em 2 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

Efetivos:

Francisco Silva Barbosa, cartão de cidadão n.º 07952783.

Rafael António Pacheco da Silva, cartão de cidadão n.º 10595890.

Suplentes:

Tiago Daniel Araújo de Sousa, cartão de cidadão n.º 13720596.

José Joaquim Marques Machado, cartão de cidadão n.º 5844693.

Registado em 21 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 151 do livro n.º 1.