

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

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 15.^a, 17.^a, 17.^a-A, 20.^a-A, 22.^a, 24.^a, 42.^a, 102.^a e anexo II, ao acordo de empresa celebrado entre Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de novembro de 2011, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2017 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

**Texto acordado
9 de junho de 2022**

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- (*Mantem-se.*)
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses.
- 3- (*Mantem-se.*)
- 4- (*Mantem-se.*)
- 5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, com início em 2022.

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de sete (7), de acordo com a tabela seguinte:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2022	2023
1.º escalão - Completados 4 anos	46,19 €	48,04 €
2.º escalão - Completados 8 anos	68,68 €	71,43 €
3.º escalão - Completados 12 anos	91,17 €	94,82 €
4.º escalão - Completados 16 anos	113,67 €	118,21 €
5.º escalão - Completados 20 anos	136,18 €	141,63 €
6.º escalão - Completados 24 anos	158,67 €	165,02 €
7.º escalão - Completados 28 anos	181,17 €	188,41 €

Cláusula 17.^a

A retribuição de férias

1- A retribuição do período de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do gozo;

2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior ao gozo, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de férias

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

2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a-A

Saída de barra

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

Categoria	Valor em euros (€)	
	2022	2023
Comandante	160,00 €	166,41 €
Chefe de máquinas	160,00 €	166,41 €
Marinheiro	146,00 €	151,84 €

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um abono diário para alimentação, nos dias em que preste serviço, no valor de 8,53 € (2022), 9,00 € (2023).

Cláusula 24.^a

Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7h00 ou a termine após as 24h00, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6,45 € (2022), 6,70 € (2023).

Cláusula 42.^a

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

1- (...)

2- (...)

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida

referido nos números anteriores o empregador obriga-se a pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 10 400 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

ANEXO II

Tabela de vencimentos

Grupos	Categorias profissionais	2022 e 2023	2022(*)	2023(*)
A	Supervisor geral de operações	1 138,12 €	1 177,95 €	1 201,51 €
	Supervisor geral de manutenção			
B	Comandante	1 017,55 €	1 053,16 €	1 074,23 €
C	Chefe de máquinas	986,37 €	1 020,89 €	1 041,31 €
	Supervisor de terminal			
	Supervisor de serviços administrativos			
D	Fiscal ou revisor	981,17 €	1 015,51 €	1 035,82 €
E	Marinheiro	872,04 €	902,56 €	920,61 €
	Bilheteiro			
F	Técnico	812,80 €	841,25 €	858,07 €
	Oficial administrativo			

(*)Tabela com abrangência apenas aos trabalhadores efectivos, mantendo-se em vigor a primeira tabela (2022 e 2023) aos contratados a termo.

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

Acordo finalizado em Setúbal em 9 de junho de 2022.

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

Pedro Manuel Martins Bruno, administrador.

José Pedro Mira Capitão, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Válter Manuel Marquinhos Marques, mandatário.

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

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Manuel António A. Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Carlos Manuel Silva Pádua, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses.

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

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

5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, com início em 2022.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão - Idade mínima

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

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

Cláusula 4.^a

Substituição temporária

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

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

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

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

d) Pagar pontualmente a retribuição;

e) Observar as convenções internacionais em vigor em

Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres específicos do trabalhador:

a) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 12.^a;

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

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

d) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

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

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

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor -se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras

sanções disciplinares por causa desse exercício;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

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

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

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

CAPÍTULO IV

Procedimento disciplinar

Cláusula 9.^a

Processo disciplinar

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

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

3- Mostrando-se necessário para a defesa do trabalhador, o prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por 20 dias.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Caducidade

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

Cláusula 11.^a

Registo de sanções

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

Cláusula 12.^a

Sanções abusivas

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

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

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

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

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

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

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até cinco anos após o exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, bem como de membro da comissão de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Comunicação das sanções

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

CAPÍTULO V

Retribuição e outros abonos

Cláusula 14.^a

Retribuição mínima

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

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

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

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro

anos, a uma diuturnidade de 43,05 €, até ao limite de sete (7). de acordo com a tabela seguinte:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2022	2023
1.º escalão - Completados 4 anos	46,19 €	48,04 €
2.º escalão - Completados 8 anos	68,68 €	71,43 €
3.º escalão - Completados 12 anos	91,17 €	94,82 €
4.º escalão - Completados 16 anos	113,67 €	118,21 €
5.º escalão - Completados 20 anos	136,18 €	141,63 €
6.º escalão - Completados 24 anos	158,67 €	165,02 €
7.º escalão - Completados 28 anos	181,17 €	188,41 €

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

Cláusula 16.^a

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 17.^a

A Retribuição de férias

1- A retribuição do período de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do gozo;

2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior ao gozo, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de férias

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

2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

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

Cláusula 20.^a-A

Saída de barra

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

Categoria	Valor em euros (€)	
	2022	2023
Comandante	160,00 €	166,41 €
Chefe de máquinas	160,00 €	166,41 €
Marinheiro	146,00 €	151,84 €

Cláusula 21.^a

Retribuição horária

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

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

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

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste serviço, no valor de 8,53 € (2022), 9,00 € (2023).

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

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

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias de tesoureiro e de

bilheteiro têm direito a abono, pelo risco de falhas, no valor de 23,10 €.

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

Cláusula 24.^a

Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7h00 ou a termine após as 24h00, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6,45 € (2022), 6,70 € (2023).

CAPÍTULO VI

Duração e local do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

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

2- (*Eliminado.*)

Cláusula 26.^a

Horários de trabalho

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

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

Cláusula 27.^a

Assistência

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

2- Cada equipa tem a composição de uma tripulação.

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

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

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

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

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a assis-

tência prevista na presente cláusula é havida, para todos os efeitos, como cumprimento do período normal de trabalho diário, haja ou não prestação efectiva de serviço.

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

Considera -se período nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades de serviço o justifiquem;
- b) Na iminência de riscos importantes para a empresa, por causa fortuita ou motivo de força maior.

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

Cláusula 30.^a

Dispensa da prestação de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 31.^a

Limite de trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

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

a) Obrigando-se a custear, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, as propinas devidas pela frequência de qualquer curso de educação escolar, quando considerar existir interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames, obrigando-se a aviso prévio de 48 horas;

c) Nos dias em que tenham aulas, os trabalhadores-estudantes não tripulantes podem deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do respectivo horário de trabalho, sem perda de remuneração e sempre que isso se revele necessário para o cumprimento do horário escolar.

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

Cláusula 34.^a

Local de trabalho

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

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

CAPÍTULO VII

Feridos, férias e faltas

Cláusula 35.^a

Feridos

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

- a) 1.º de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;

- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1.º de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1.º de novembro;
- k) 1.º e 8.º de dezembro.
- l) Natal.

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

Cláusula 36.^a

Trabalho prestado em dia feriado

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

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

Cláusula 37.^a

Duração, cumulação e marcação de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Alteração da época de férias

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

2- O empregador pode determinar a alteração ou a interrupção de períodos de férias sempre que isso seja imposto por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, obrigando-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos

sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 39.^a

Faltas

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

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

CAPÍTULO VIII

Acidente de trabalho, doença e assistência

Cláusula 40.^a

Acidente de trabalho

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

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

Cláusula 41.^a

Reconversão do trabalhador incapacitado

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

Cláusula 42.^a

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

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

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

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida referido nos números anteriores o empregador obriga-se a

pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 10 400,00 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

Cláusula 43.^a

Assistência em caso de doença

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

CAPÍTULO IX

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Efeito geral

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

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 45.^a

Constituição e competência

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

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de um assessor, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

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

4- A comissão paritária só pode deliberar por unanimidade.

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

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

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Diversos

1- Os efeitos resultantes da antiguidade adquirida pelos trabalhadores, ainda que dentro de categoria profissional determinada, produzem -se tomando em conta a antiguidade já

existente à data da entrada em vigor do AE.

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

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

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

Cláusula 47.^a

Aplicabilidade do AE

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

Cláusula 48.^a

Normas legais aplicáveis

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

Cláusula 49.^a

Âmbito do AE

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

ANEXO I

Descritivo de funções

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

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

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

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

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

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

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

Supervisor geral de manutenção - É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organi-

za, dirige e coordena, os planos e acções de manutenção da frota, terminais e respectivos equipamentos.

Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de técnicos de manutenção ou outros colaboradores da sua equipa.

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

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

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

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

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

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

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

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

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

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

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

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

Quando necessário, pode substituir o fiscal e o bilheteiro,

exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Em situações de emergência, colabora com o Comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no Plano de Emergência Interno. Em caso de necessidade, pode substituir o comandante, quando devidamente habilitado prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao comandante.

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

Efectua excepcionalmente a venda de bilhetes.

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

Reporta diariamente todas as ocorrências ao seu superior hierárquico.

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

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

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

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

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

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

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

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

Elaboração de contratos de trabalho, controlo e supervisão das folhas de ponto dos colaboradores, processamento de salários e das correspondentes transferências bancárias.

e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos nos salários.

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

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

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

Supervisão do expediente geral e apoio directo à administração.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela de renumerações

Grupos	Categorias profissionais	2022 e 2023	2022(*)	20232(*)
A	Supervisor geral de operações	1 138,12 €	1 177,95 €	1 201,51 €
	Supervisor geral de manutenção			
B	Comandante	1 017,55 €	1 053,16 €	1 074,23 €
C	Chefe de máquinas	986,37 €	1 020,89 €	1 041,31 €
	Supervisor de terminal			
	Supervisor de serviços administrativos			

D	Fiscal ou revisor	981,17 €	1015,51 €	1 035,82 €
E	Marinheiro	872,04 €	902,56 €	920,61 €
	Bilheteiro			
F	Técnico	812,80 €	841,25 €	858,07 €
	Oficial administrativo			

(*) Tabela com abrangência apenas aos trabalhadores efectivos, mantendo-se em vigor a primeira tabela (2022 e 2023) aos contratados a termo.

ANEXO III

Transcrição de normas legais aplicáveis

SECÇÃO II

Parentalidade

Artigo 50.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 51.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 52.º

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;

- h) Dispensa para avaliação para adopção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - k) Faltas para assistência a neto;
 - l) Licença para assistência a filho;
 - m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 53.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 54.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 55.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 56.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 57.º

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

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

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

Artigo 58.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 59.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 60.º

Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

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

Artigo 61.º

Licença por adopção

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

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

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

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

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando 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 62.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 63.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 64.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

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

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

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

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo

caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

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

Artigo 65.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 66.º

Falta para assistência a filho

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

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

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

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

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

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

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

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

Artigo 67.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 68.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 cumulação 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 69.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 70.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 71.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 72.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 73.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 cor-

respondente 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 74.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.

d) 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 75.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 76.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 77.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

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 nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

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

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

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

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dis-

pensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

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

Artigo 78.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 79.º

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

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

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

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

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

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

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

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

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

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

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os

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

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

Artigo 80.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

Artigo 81.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a con-

fiança 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 82.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

SECÇÃO III

Formação profissional

Artigo 83.º

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Artigo 84.º

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de

formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

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

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

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

9- O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 5.

Artigo 85.º

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

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

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

Artigo 86.º

Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de formação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

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

Artigo 87.º

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO VI

Férias

Artigo 88.º

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Artigo 89.º

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

- Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 do artigo 35.º

5- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 ou 5.

Artigo 90.º

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do números 1 e 2.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 4, 5 ou 6.

Artigo 91.º

Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem,

sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

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

Artigo 92.º

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro,

4- Na falta de acordo, e uma vez que o empregador exerce actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de maio e 31 de outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 93.º

Encerramento para férias

1- Sempre que seja compatível com a natureza da activida-

de, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2- O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

Artigo 94.º

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 do artigo 241.º

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

Artigo 95.º

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

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

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos números 2 e 3 do artigo 254.º

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º

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

Artigo 96.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea *a)* do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

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

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

Artigo 97.º

Violação do direito a férias

1- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 98.º

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO V

Faltas

Artigo 99.º

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em

que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

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

Artigo 100.º

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Artigo 101.º

Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea *g)* do número 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 102.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

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

Artigo 103.º

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 104.º

Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 105.º

Prova de motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

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

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista no número 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 106.º

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Artigo 107.º

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

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

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

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

Artigo 108.º

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 5 do artigo 89.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencidas.

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

Pedro Manuel Martins Bruno, administrador.

José Pedro Mira Capitão, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Válter Manuel Marquinhos Marques, mandatário.

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

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Manuel António A. Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Carlos Manuel Silva Pádua, mandatário.

Depositado em 2 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 183/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...