



**DOCAPESCA**  
**PORTOS E LOTAS, S.A.**

**ACORDO DE EMPRESA - 2024**

# **ACORDO DE EMPRESA**

## **CAPÍTULO I**

### **ÂMBITO, VIGÊNCIA E EFICÁCIA, DENÚNCIA E REVISÃO**

#### **CLÁUSULA 1ª - ÂMBITO**

1- O presente Acordo de Empresa, designado por A.E., obriga, por um lado a **DOCAPESCA - PORTOS E LOTAS, S.A.** e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo **SINDEPESCAS – SINDICATO DEMOCRÁTICO DAS PESCAS.**

2- O presente A.E. é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os trabalhadores do Quadro de Pessoal da Empresa, no total de 432, que se encontram ao seu serviço no presente.

#### **CLÁUSULA 2ª - VIGÊNCIA E EFICÁCIA**

1- A presente Convenção Colectiva de Trabalho entra em vigor na data do Boletim de Trabalho e Emprego que a publicar, e altera a anterior publicada no Boletim do Trabalho e Emprego 1.ª Série, N.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, a seguir mencionados: n.os 41, de 08 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 08 de Agosto de 1995, 29, de 08 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, 22, de 15 de Junho de 2007 e 17, de 8 de Maio de 2008 e 15 de 22 de Abril de 2009, n.º. 29 de 8 de agosto de 2012, n.º. 38 de 15 de outubro de 2012, n.º. 41 de 08 de novembro de 2018, e n.º 4 de 29 de janeiro de 2023.

2- A Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária terão eficácia a partir de **1 de janeiro de 2024.**

3- O período de vigência mínimo desta Convenção Colectiva de Trabalho é de 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA 3ª - DENÚNCIA E REVISÃO**

1- A denuncia da presente Convenção Colectiva de Trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2- A Proposta de Revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra Parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 (trinta) dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3- As negociações iniciar-se-ão nos 15 (quinze) dias seguintes à recepção da resposta à Proposta, salvo se as Partes acordarem num prazo diferente.

4- Quaisquer alterações futuras da Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no nº 2- da **Cláusula 2ª**.

5- Este Acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

## **CAPÍTULO II**

### **ADMISSÕES, CARREIRAS PROFISSIONAIS, TRANSFERÊNCIAS E SUBSTITUIÇÕES**

#### **SECCÃO I**

##### **ADMISSÕES E CARREIRAS PROFISSIONAIS**

###### **CLÁUSULA 4ª - CONDIÇÕES DE ADMISSÃO**

- 1- São condições de admissão do exterior:
  - a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o Sindicato respectivo e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;
  - b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de Atestado Médico, certificado anti-tuberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.
- 2- As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.
- 3- A idade mínima de admissão é de 18 (dezoito) anos.
- 4- Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

###### **CLÁUSULA 5ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

- 1- Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria Empresa aptos e interessados no preenchimento da vaga.
- 2- Só no caso de não existirem trabalhadores da própria Empresa interessados no preenchimento das vagas, é que poderá haver admissões do exterior para o preenchimento das mesmas.

3- Nos casos de admissões do exterior, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos nos Centros de Emprego e Formação Profissional.

#### **CLÁUSULA 6ª - PERÍODO EXPERIMENTAL**

1- A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 (sessenta) dias úteis, com a exceção dos contratos de trabalho a termo com duração inferior a seis meses, cuja admissão ter-se-á como feita, a título de período experimental, durante os primeiros 15 (quinze) dias úteis.

2- O prazo de 60 (sessenta) dias úteis definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do Contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 (cento e oitenta) dias, salvo pessoal de Direcção e Quadros Superiores cujo prazo será de 240 (duzentos e quarenta) dias.

3- Findo o prazo referido, a Admissão tornar-se-á Efectiva contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência experimental.

4- Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta Convenção.

#### **CLÁUSULA 7ª - READMISSÃO**

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a Pensão de Reforma em resultado de Parecer de Junta Médica de Revisão promovida pelos S.M.S., será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste Acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2- A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental, mas, 6 (seis) meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a Junta Médica, para Parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3- Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4- Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o Contrato de Trabalho, não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido Contrato.

## **CLÁUSULA 8ª - CONDIÇÕES ESPECIAIS DE ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL**

As condições especiais de Admissão, Categoria Profissional e Carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do **ANEXO I**.

## **SECCÃO II**

### **TRANSFERÊNCIAS**

#### **CLÁUSULA 9ª - TRANSFERÊNCIAS**

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

2- A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3- Em caso de transferência definitiva ou temporária, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

4- Para efeitos de despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, referidas no número anterior, a entidade patronal terá em consideração o valor em vigor correspondente ao título de transporte público e /ou passe social necessários para a respetiva deslocação.

**CLÁUSULA 10ª - RESCISÃO DO CONTRATO  
PROVOCADA POR TRANSFERÊNCIA**

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o Contrato, com direito a indenização igual à prevista no nº 1- da CIª 113ª, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

**SECCÃO III**

**DESEMPENHO DE OUTRAS FUNÇÕES**

**CLÁUSULA 11ª - DESEMPENHO DE FUNÇÕES DIFERENTES**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando, às funções desempenhadas nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4- O desempenho de funções diferentes que exceda o período de 1 (um) mês carece de autorização da Empresa, mediante proposta da hierarquia.

5- A afetação do desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

## CLÁUSULA 11ª -A - COMISSÃO DE SERVIÇO

1- Podem ser exercidos em Comissão de Serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2- O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no ponto anterior, devem obrigatoriamente constar de Acordo Escrito.

3- Os trabalhadores em exercício de cargos em regime de Comissão de Serviço, caso esta seja denunciada por parte do Conselho de Administração, adquirirão de forma automática e dentro da categoria de técnico superior, em função da antiguidade na Empresa e da duração do tempo de desempenho desses cargos, a classificação de nível/escalão remuneratório de acordo com as seguintes regras:

Antiguidade na Empresa após completar	Antiguidade na Comissão de Serviço após completar	Redução do nível/escalão Remuneratório após revogação do contrato de desempenho de funções em regime de comissão de serviço
30 anos	5 anos	2
	4 anos	3
	3 anos	4
	2 anos	5
	1 ano	6
20 anos	5 anos	3
	4 anos	4
	2 anos	5
	1 ano	6
15 anos	5 anos	5
	4 anos	6
	2 anos	7
	1 ano	8
10 anos	5 anos	6
	4 anos	7
	2 anos	8
	1 ano	9
5 anos	5 anos	7
	4 anos	8
	2 anos	9
	1 ano	10

4- Para efeitos do n.º anterior, todo o trabalhador com mais de 5 (cinco) anos de antiguidade na empresa e mais de 1(um) ano no exercício de cargo em regime de comissão de serviço, deve obrigatoriamente de ser classificado, dentro da categoria de técnico superior, pelo menos 3 (três) níveis/escalão remuneratório acima da categoria nível/escalão remuneratório onde se encontrava antes de ser nomeado para o exercício do respetivo cargo.

## **CLÁUSULA 12ª - SUBSTITUIÇÃO DO TRABALHADOR**

1- Sem prejuízo dos pressupostos constantes da Cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes, tem direito:

- a) À diferença entre a Remuneração-Base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua Remuneração-Base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;
- b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 (doze) meses;
- c) À Remuneração-Base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 (doze) meses consecutivos.

2- A diferença referida na alínea a) do nº 1- será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela Empresa.

3- Caso o trabalhador que substituir não atinja o período mínimo de 5 (cinco) dias, a diferença referida na alínea a) do nº 1 da presente cláusula será processada no último mês do ano.

## **CAPÍTULO III**

### **DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES**

## **CLÁUSULA 13ª - GARANTIAS DOS TRABALHADORES**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer lock-out;
- b) Efectuar despedimentos sem justa causa;
- c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei ou nesta Convenção;
- f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na Lei ou nesta Convenção;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Cl<sup>a</sup> 9<sup>a</sup>, desta Convenção;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer Cantinas, Economas ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta Convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n<sup>os</sup> 1- e 2- da Cl<sup>a</sup> 11<sup>a</sup> e do previsto na Cl<sup>a</sup> 118<sup>a</sup>.
- m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do Contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta Convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3- No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de 6 (seis) meses após o despedimento nela referido.

4- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Lei.

**5-** É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de 4 (quatro) dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular, e desde que previamente comunicada, por escrito, ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 24 horas. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio-dia de trabalho, não acrescentando nunca ao período de férias.

**6-** É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de 6 (seis) dias por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, e até 2 (dois) dias por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos, não acrescentando a período de férias.

#### **CLÁUSULA 14ª - DEVERES DOS TRABALHADORES**

**1-** São deveres dos trabalhadores:

- a)** Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;
- b)** Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta Convenção e na Lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c)** Observar os regulamentos internos conformes a esta Convenção e à Lei;
- d)** Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e)** Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f)** Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- g)** Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- h)** Em geral, cumprir a Lei e as Cláusulas desta Convenção.

**2-** O dever de obediência, a que se refere a alínea b) do nº. anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídas.

## **CLÁUSULA 15ª - DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL**

São deveres da entidade patronal:

- a)** Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o Regulamento de Higiene e Segurança anexo a esta Convenção;
- b)** Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de Chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c)** Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;
- d)** Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;
- e)** Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f)** Prestar ao Sindicato e à Comissão de Trabalhadores da Empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g)** Dispensar, nos termos da Lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de Membros dos Corpos Gerentes do Sindicato e/ou de Delegados Sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas Comissões Parietárias e nas Instituições de Segurança Social;
- h)** Não opor obstáculos ao exercício das funções de Dirigente, Delegado Sindical e Membro da Comissão de Trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da Lei em vigor;
- i)** Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa de Quadro de Pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j)** Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- k)** Fornecer ao Sindicato e Delegados Sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente Convenção;
- l)** Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da Comissão de Trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da Empresa;
- l)** Em geral, cumprir a Lei e as Cláusulas desta Convenção.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESTAÇÃO DO TRABALHO**

#### **SECCÃO I**

#### **HORÁRIO DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA 16ª - HORÁRIO DE TRABALHO**

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas para os trabalhadores adstritos aos Serviços Administrativos e de 39 (trinta e nove) horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho diário, para os trabalhadores adstritos aos Serviços Administrativos é de 7 (sete) horas e de 7H45 (sete horas e quarenta e cinco minutos) horas para os restantes trabalhadores.

3- O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos Serviços Administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para 10H30 (dez horas e trinta minutos), sem prejuízo do limite semanal referido no número 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de quinze dias;
- c) As extensões dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4- O Domingo é o dia de Descanso Semanal e o Sábado, ou alternativamente a Segunda-Feira, é o dia de Descanso Complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os dias de descanso, para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante 24 (vinte e quatro) horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as

respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao Domingo.

6- Podem ser celebrados entre a Empresa e os Sindicatos, Protocolos sobre o gozo rotativo do dia de Descanso Complementar em qualquer dia útil da semana.

7- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8- Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o **descanso semanal** inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a 48 (quarenta e oito) horas.

9- Os trabalhadores em regime de **jornada contínua** terão um período normal de trabalho semanal de 30 (trinta) horas.

10- Qualquer **alteração de horário de trabalho estabelecido**, só será implementada decorridos 10 (dez) dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

#### **CLÁUSULA 17ª - INTERVALOS NO HORÁRIO DE TRABALHO**

1- O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, sem prejuízo de:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, 6 (seis) horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, 1 (uma) semana.
- c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal, seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 (zero) e as 6 (seis) horas, não pode ser superior a 1 (uma) hora.

2- Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a 2 (duas) horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de 6 (seis) horas seguidas.

4- Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de 39 (trinta e nove) horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder 30 (trinta) minutos.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento, farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6- O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de 30 (trinta) minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de Trabalho Suplementar por motivo de refeição.

7- A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

#### **CLÁUSULA 18ª - HORÁRIOS DESFASADOS E HORÁRIOS FLEXÍVEIS**

1- Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a Empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas em relação ao início dessa alteração e desde que, da sua aplicação, não resulte diminuição na retribuição.

2- Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a Empresa, com o conhecimento daqueles aos Sindicatos.

## **CLÁUSULA 19ª - REGIME DE TURNOS**

1- Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no nº 1- da **Clª 16ª**.

2- Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite - e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3- O trabalho por turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4- Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho por turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do nº 9 da **cláusula 16ª**.

5- Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6- Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7- Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na **Clª 77ª**.

8- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9- Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos Inspectores Médicos da Inspeção de Trabalho.

## **CLÁUSULA 20ª - AFIXAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO**

1- Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as Cláusulas desta Convenção.

2- Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas Cls 18ª e 19ª.

3- Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4- Qualquer dos mapas referidos nos nºs 1- e 2- deverá ser enviado ao Sindicato.

## **CLÁUSULA 21ª - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos Órgãos de Administração e de Direcção e de apoio directo à entidade gestora das Delegações.

2- Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

## **CLÁUSULA 22ª - CANCELAMENTO DA ISENÇÃO**

1- O cancelamento da Isenção de Horário de Trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de 3 (três) meses.

O não cumprimento do prazo atrás acima obriga ao pagamento da retribuição correspondente à Isenção de Horário de Trabalho durante os 3 (três) meses seguintes à data da comunicação.

2- Não é admitida a caducidade ou cancelamento da Isenção de Horário de Trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

## **CLÁUSULA 23ª - TRABALHO NOCTURNO**

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.

## **CLÁUSULA 24ª - TRABALHO SUPLEMENTAR**

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

2- Não se compreende, na noção de trabalho suplementar:

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

b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a 48 (quarenta e oito) horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa, ou para assegurar a sua viabilidade.

## **CLÁUSULA 25ª - OBRIGATORIEDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

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

1- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

2- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
- c) Trabalhadoras lactantes, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

#### **CLÁUSULA 26ª - LIMITES DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

1- O trabalho suplementar previsto no nº 3- da CIª 24ª fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) 200 (duzentas) horas de trabalho por ano;
- b) 2 (duas) horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2- O trabalho suplementar previsto no nº 4- da CIª 24ª não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Caso a Inspeção Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do nº 4- da CIª 24ª, o Trabalho Suplementar prestado fica sujeito ao regime do nº 1 desta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 27ª - DESCANSO COMPENSATÓRIO**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia feriado e em dia de descanso semanal complementar, confere aos trabalhadores o direito a um descanso

compensatório remunerado, correspondente a **25%** das horas de trabalho suplementar realizado.

**2-** O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

**3-** Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

**4-** Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar 2 (duas) horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do nº 2 desta cláusula.

**5-** Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela Empresa.

**6-** Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a)** Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos nºs 2 e 3 da presente cláusula;
- b)** Ser substituído por remuneração.

**7-** A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a)** A um intervalo de descanso de 8 (oito) horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço,  
ou
- b)** A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a 8 (oito).

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as Partes.

**8-** O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a)** Pressupõe um intervalo de 8 (oito) horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b)** Não confere direito à interrupção prevista na alínea **a)** do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea **b)** do mesmo número.

## **CLÁUSULA 28ª - REGISTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

- 1- A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.
- 2- Do registo previsto no número anterior, constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
- 3- É dispensado o visto do trabalhador referido no nº 1 desta cláusula quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

## **SECCÃO II**

### **FÉRIAS E FERIADOS**

#### **CLÁUSULA 29ª - DIREITO A FÉRIAS**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 (vinte e cinco) dias úteis de Férias, que se vencem no dia 1 de janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção, adquirirão de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de Férias, de acordo com as seguintes regras:
  - Após completar 39 anos de idade.
  - Após completar 49 anos de idade.
  - Após completar 59 anos de idade.
  - Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

- 3-** A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as Férias se vencem.
- 4-** Durante o período de Férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efetivo, à exceção do subsídio de refeição.
- 5-** Para além da Retribuição mencionada no nº4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um Abono de Subsídio de Férias.
- 6-** O período de Férias relevante em cada ano civil, para efeitos do Abono do Subsídio de Férias não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.
- 7-** As Férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.
- 8-** O direito a Férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 9-** No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de Férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.
- 10-** Cessando o Contrato de Trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e Subsídio de Férias correspondente ao período de Férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao Subsídio de Férias correspondente.
- 11-** O período de Férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.
- 12-** No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de Férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de janeiro subsequente.

**13-** Os trabalhadores com Contrato a termo têm direito a dois dias úteis de Férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

**14-** Antes do início de qualquer período de Férias, a Empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

### **CLÁUSULA 30ª - FIXAÇÃO E CUMULAÇÃO DE FÉRIAS**

**1-** As Férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 2 (dois) anos civis.

**2-** Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as Férias ser gozadas no primeiro quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as Férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à Empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

**3-** Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da Empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da Empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

**a)** Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da CIª 32ª;

**b)** Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu Subsídio de Férias.

**4-** Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias ou, pelo menos quinze dias úteis, no período compreendido entre novembro e abril, e na medida do interesse da Empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor, respectivamente, de um quinto, ou o seu proporcional, do respectivo Subsídio de Férias.

**5-** Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas, que prestem serviço no Continente, quando pretenderem gozar Férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a 2 (dois) anos de trabalho consecutivo.

**6-** O previsto no número anterior aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro com familiares aí residentes.

### **CLÁUSULA 31ª - FÉRIAS SEGUIDAS OU INTERPOLADAS**

- 1- As Férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no nº 7 da cláusula 29ª.
- 2- O número total de períodos de Férias não deve, em princípio, ser superior a 3 (três), sendo que um deles terá como mínimo 10 (dez) dias úteis consecutivos.
- 3- O exposto no número anterior não prejudica o previsto no nº 5 da cláusula 77ª.

### **CLÁUSULA 32ª - ESCOLHA DA ÉPOCA DE FÉRIAS**

- 1- A época de Férias será escolhida de comum acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de Férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.
- 4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de Férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro.
- 5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a faculdade de gozarem as Férias simultaneamente.
- 6- Os Mapas de Férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

### **CLÁUSULA 33ª - ALTERAÇÃO DA ÉPOCA DE FÉRIAS**

- 1- As alterações dos períodos de Férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da Empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

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

3- Nos casos em que a Cessação do Contrato de Trabalho está sujeita a "aviso prévio", a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do Contrato.

4- A alteração ou interrupção do período de Férias, por motivo de interesse da Empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as Férias na data fixada.

5- O previsto nesta Cláusula não prejudica o disposto no nº 1 da cláusula 29ª, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 (dez) dias úteis.

#### **CLÁUSULA 34ª - INTERRUPÇÃO DE FÉRIAS POR DOENÇA**

1- Se, à data fixada para o início das Férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos nºs 1 e 2 da **cláusula 32ª**.

2- No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as Partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

#### **CLÁUSULA 35ª - FÉRIAS DE TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE SUSPENSÃO DE CONTRATO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO**

1- No ano da Suspensão do Contrato de Trabalho Por Impedimento Prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do

direito a Férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo Subsídio.

2- No ano da cessação do Impedimento Prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de Férias e respectivo subsídio nos termos, respectivamente, do nº9 da cláusula 29ª, e do nº4 da cláusula 53ª.

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

4- As disposições desta Cláusula aplicam-se às situações de suspensão do Contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83ª.

#### **CLÁUSULA 36ª - VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS**

1- No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder Férias, nos termos das Cláusulas desta Convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta.

2- O período de Férias não gozado será, obrigatoriamente, gozado no primeiro Trimestre do ano civil subsequente.

#### **CLÁUSULA 37ª - EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS**

1- O trabalhador não pode exercer, durante as Férias, qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2- A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às Férias e respectivo Subsídio, nos termos da Lei.

## **CLÁUSULA 38ª - FERIADOS**

**1-** São Feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

1 de janeiro

Sexta-Feira Santa

25 de abril

1 de maio

Corpo de Deus (festa móvel)

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

**2-** Consideram-se, ainda, como Feriados, a Terça-Feira de Carnaval e os Feriados Municipais ou, quando estes não existirem, os Feriados Distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

**3-** É proibida a prestação de Trabalho Suplementar para compensar Feriados.

## **SECCÃO III**

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA 39ª - NOÇÃO DE FALTA**

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

2- As faltas podem ser Justificadas ou injustificadas.

#### **CLÁUSULA 40ª - FALTAS JUSTIFICADAS**

1- São consideradas Faltas Justificadas:

- a) As dadas durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha recta, e até 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha recta;
- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2º grau da linha colateral, até 2 (dois) dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 (dois) dias seguidos;
- e) As dadas pelos Trabalhadores-Estudantes, ao abrigo da cláusula 77ª;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em Associações Sindicais ou Instituições de Segurança Social, e na qualidade de Delegado Sindical ou Membro da Comissão de Trabalhadores;
- g) As dadas 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 obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho;
- i) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

**j)** As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

**k)** As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do Contrato de Trabalho por impedimento prolongado;

**l)** As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

**m)** As que por Lei sejam como tal consideradas.

**2-** São, também, consideradas Faltas Justificadas:

**a)** As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

**b)** As resultantes do exercício de funções de Bombeiro Voluntário, com exceção do período de treino.

**3-** Para os efeitos das alíneas b), c) e d) do nº 1 da presente cláusula, não são contabilizados os dias de descanso semanal obrigatório e complementar nem os dias de feriados.

#### **CLÁUSULA 41ª - PROVA DE JUSTIFICAÇÃO DE FALTA**

**1-** A entidade patronal poderá, nos 15 (quinze) dias seguintes à comunicação da ausência, exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para a justificação da falta.

**2-** As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

**a)** Por documento de baixa, emitido pelos Serviços Médico-Sociais da Segurança Social, ou por estabelecimento hospitalar;

**b)** Por atestado médico.

**3-** Sem prejuízo do número 1(um) da presente cláusula, o prazo de apresentação de justificativo de falta é de 5 (cinco) dias úteis após o regresso ao trabalho.

**4-** O não cumprimento do prazo indicado no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

## **CLÁUSULA 42º - CONSEQUÊNCIA DAS FALTAS JUSTIFICADAS**

**1-** As Faltas Justificadas não originam perda de qualquer direito ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas Férias ou na Antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a)** As previstas na alínea **f)** do nº **2-** da **Clª 40ª**, para além dos limites fixados na Lei;
- b)** As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou de Seguro, respetivamente;
- c)** As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por Atestado Médico;
- d)** As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de Doença ou Acidente ao conjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 Anos de idade, na parte que exceda 15 (quinze) dias úteis por ano;
- e)** Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;
- f)** O disposto nas alíneas **d)** e **e)** é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 Anos, por decisão judicial ou Administrativa;
- g)** As estabelecidas na alínea **i)** do nº **1-** da **Clª 40ª**, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na Lei;
- h)** As previstas na alínea **d)** do nº **2-** da **Clª 40ª**, na parte que exceda 1 (um) dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a Empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- i)** As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- j)** As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.
- k)** As resultantes de autodeclaração até 3 (três) dias emitidas de forma automática pelo Serviço Nacional de Saúde 24.

## **CLÁUSULA 43ª – COMUNICAÇÃO DAS FALTAS**

- 1- A ausência, quando previsível, é obrigatoriamente comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, acompanhada da indicação do motivo justificativo.
- 2- Quando a ausência for imprevisível, a mesma é obrigatoriamente comunicada ao empregador no prazo máximo de 3 (três dias) após ausência.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores da presente cláusula, torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

## **CLÁUSULA 44ª - FALTAS INJUSTIFICADAS**

- 1- São Faltas Injustificadas todas as faltas não previstas na CIª 40ª desta convenção.
- 2- São Faltas Injustificadas as que, dadas ao abrigo da CIª 40ª, não sejam objecto de justificação, nos termos da CIª 41ª.
- 3- Constituem-se em Faltas Injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da CIª 43ª.

## **CLÁUSULA 45ª - CONSEQUÊNCIA DAS FALTAS INJUSTIFICADAS**

- 1- As Faltas Injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na Antiguidade do trabalhador.
- 2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
  - a) Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 (cinco) dias consecutivos ou 10 (dez) dias interpolados;
  - b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

#### **CLÁUSULA 46ª - EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS**

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expreso do trabalhador, por perda de igual número de dias de Férias, até o máximo de 5 (cinco) dias úteis e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 (vinte) dias úteis de Férias, ou a correspondente proporção no caso de Férias no ano de admissão.

#### **CLÁUSULA 47ª - TOLERÂNCIA NA ENTRADA AO SERVIÇO**

1- Na entrada ao serviço haverá tolerância até 30 (trinta) minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de 3 (três) horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 (doze) por mês, sob pena das horas excedentes, serem consideradas como faltas injustificadas.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo considerada essa ausência como falta injustificada.

## **CAPÍTULO V**

### **RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 48ª - RETRIBUIÇÃO**

- 1- Considera-se Retribuição aquilo a que, nos termos desta Convenção, dos usos ou do Contrato Individual de Trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
- 3- A retribuição compreende a Remuneração-Base Mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta Convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.
- 4- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
- 5- Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta Convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão salvo disposição contrária, com base na Retribuição Líquida Mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.
- 6- A Retribuição Líquida Mensal compreende, designadamente:
  - a) Remuneração-base
  - b) Diuturnidades e Subsídio de Antiguidade
  - c) Subsídio de Falhas, Subsídios de Chefia, Coordenação e Secretariado, previstos nesta Convenção
  - d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.
- 7- Não se considera Retribuição:
  - a) A remuneração do Trabalho Suplementar
  - b) Os Subsídios de Alimentação, Deslocação e Transporte.

8- Os Subsídios de Férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como Retribuição.

#### **CLÁUSULA 49ª - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO-HORA**

Para todos os efeitos decorrentes desta Convenção, o cálculo do valor da remuneração horária será feito de acordo com a seguinte fórmula

$$\frac{\text{RIM X 12}}{52 \text{ X HS}}$$

sendo RIM a Retribuição Ilíquida Mensal definida nos termos do nº 6- da Cláusula anterior e HS o número de Horas normal de trabalho, por Semana, do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 50ª - DETERMINAÇÃO DA RETRIBUIÇÃO VARIÁVEL**

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos Subsídios de Natal e Férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 (doze) meses, ou no período da respetiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das Férias ou na altura do pagamento do Subsídio de Natal.

#### **CLÁUSULA 51ª - REMUNERAÇÃO MÍNIMA MENSAL**

A Retribuição base mínima mensal é a correspondente ao Escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no **ANEXO II**.

#### **CLÁUSULA 52ª - SUBSÍDIO DE NATAL**

- 1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um Subsídio de Natal ou 13º Mês.
- 2- O 13º Mês vence-se com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias relativamente ao Dia de Natal.
- 3- O Subsídio previsto nesta Cláusula será de valor igual à Retribuição Ilíquida Mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas **48ª** e **50ª**.

4- Com referência ao ano de Admissão e ao ano de Cessação do Contrato de Trabalho, o 13º Mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

### **CLÁUSULA 53ª - SUBSÍDIO E REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

1- Durante o período de Férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a um Subsídio de Férias anual, de montante igual à Retribuição Líquida Mensal, nos termos do nº6 da Clª 48ª.

3- O Subsídio de Férias e a Retribuição correspondente ao tempo de Férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de Férias.

4- No ano de Admissão, o Subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de dezembro.

5- Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela Segurança Social, e impedido, por esse facto, de gozar Férias no decurso do ano a que dizem respeito, o Subsídio de Férias ser-lhe-á liquidado no mês de dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de janeiro a dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um Complemento do Subsídio de Férias liquidado pela Segurança Social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela Instituição.

### **CLÁUSULA 54ª - DIUTURNIDADES**

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 (três) anos, a uma Diuturnidade no valor de € **44,00 (quarenta e quatro euros)** e até ao limite de 4 (quatro) reportada ao primeiro dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2- A Diuturnidade é atribuída pela Antiguidade na Empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, à data da entrada em vigor desta Convenção, será contada toda a Antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na Empresa.

#### **CLÁUSULA 55ª - SUBSÍDIO DE ANTIGUIDADE**

1- Os trabalhadores que atinjam **20** (vinte) anos de serviço terão direito a um Subsídio de Antiguidade igual a **10%** da sua Remuneração-Base, sem prejuízo do disposto na Cláusula anterior.

2- O Subsídio de Antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

#### **CLÁUSULA 56ª - SUBSÍDIO DE FUNÇÃO**

1- Será atribuído mensalmente, nos termos da **Secção E do Anexo I**, da presente Convenção, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no **nº 1 da Secção D, do Anexo I**, no montante de 5% ou de 2,5%, da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2- Será atribuído mensalmente, nos termos da Secção E do Anexo I, da presente Convenção, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no nº 2 da Secção D, do Anexo I, no montante de 5% do escalão A, do nível IV da Categoria de Técnico.

3- Será atribuído mensalmente, nos termos da Secção E do Anexo I, da presente Convenção, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no nº 4 da Secção D, do Anexo I, no montante de 12% ou de 7% da remuneração base, consoante esta seja prestada ao Órgão de Administração ou de Direcção.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores, mantêm durante o período do respetivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas **na Secção F**.

5- Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respetivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a 3

(três) anos, à promoção ao escalão previsto **no Anexo II** imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

#### **CLÁUSULA 57ª - SUBSÍDIO DE FALHAS**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de Tesouraria, conforme definida no **nº. 3 da Secção D, do Anexo I**, têm direito, nos termos da **Secção E, do Anexo I**, a um subsídio mensal, pelos riscos de função que exercem, no valor de **7,5%** do escalão **A, do nível IV da Categoria de Técnico**.

2- Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de Tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do Subsídio de Falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 (dez) dias úteis ou, à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 (dez) dias úteis.

#### **CLÁUSULA 58ª - SUBSÍDIO DE TURNO**

1- Os trabalhadores sujeitos ao Horário de Trabalho Por Turnos têm direito a um Subsídio calculado em percentagem da sua Remuneração-Base, do seguinte modo:

- a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis - **22,5%**;
- b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo - **20%**;
- c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo - **15%**;
- d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo - **7,5%**.

2- Os Subsídios de Turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do Subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

#### **CLÁUSULA 59ª - REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO**

O Trabalho Nocturno dá direito a um acréscimo de **25%** da retribuição da hora normal de trabalho.

## **CLÁUSULA 60ª - REMUNERAÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR**

1- O Trabalho Suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de **100%**.

2- O Trabalho Suplementar prestado em dia Feriado, dia de Descanso Obrigatório ou Complementar, será pago pelo **dobro** da retribuição normal. Este pagamento será fracionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3- O pagamento do Trabalho Suplementar prestado em dia Feriado, dia de Descanso Obrigatório ou Complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de **150%** sobre a remuneração da hora normal.

4- O intervalo para Refeição, durante a prestação de Trabalho Suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5- O Trabalho Suplementar Nocturno será remunerado com um acréscimo de **25%** sobre o indicado em 1, 2 e 3 anteriores.

6- O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de Trabalho Suplementar Nocturno:

- a) Ao pagamento de 3 (três) horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24H00;
- b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o Trabalho Suplementar se inicie ou termine entre as 23H00 e as 07H00.

## **CLÁUSULA 61ª - RETRIBUIÇÃO POR ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os trabalhadores Isentos de Horário de Trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a **25%** da respectiva Remuneração-Base, a qual cobre todas as Horas Suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de Descanso Semanal Obrigatório ou Complementar e Feriados.

## **CLÁUSULA 62ª - PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO**

1- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2- No acto do pagamento da retribuição a Empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a Trabalho Suplementar ou Nocturno, ou em dias de Descanso Semanal e Feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

## **CLÁUSULA 63ª - REFEIÇÕES**

1- Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € **10,00 (dez euros)**.

2- O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a Férias.

3- Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de **60%** do período normal de trabalho diário.

4- A percepção do presente Subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a Ajudas de Custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

## **CLÁUSULA 64ª - ABONO DE REFEIÇÃO NA PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

1- Na prestação de Trabalho Suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para Refeição:

<b>a)</b> Pequeno-Almoço	2,5€
<b>b)</b> Almoço	12,5€
<b>c)</b> Jantar	12,5€
<b>d)</b> Ceia	5,0€

2- Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-Almoço           entre as 06H00 e as 10H00
- b) Almoço                    entre as 12H00 e as 15H00
- c) Jantar                    entre as 19H00 e as 22H00
- d) Ceia                      entre as 00H00 e as 06H00

3- A atribuição dos abonos indicados no nº 1- pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de Horas Suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

### **CLÁUSULA 65ª - DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO**

1- Entende-se por Deslocação em Serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2- Consideram-se Pequenas Deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e, Grandes Deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3- As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e desde que devidamente documentadas.

4- Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da Legislação que estiver em vigor.

5- São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como Trabalho Suplementar.

6- Nas Deslocações em Serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de 8 (oito) horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois das 01H00 ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7- No caso de Grandes Deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação - a título de Ajudas de Custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação - um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à Retribuição Mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o Índice 260 da Função Pública.

8- Os transportes em Caminho de Ferro serão em 1ª Classe.

9- Nas Pequenas Deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para Refeição:

a) Pequeno-Almoço	2,5€
b) Almoço	12,5€
c) Jantar	12,5€
d) Ceia	5,0€

#### **CLÁUSULA 66ª - SEGUROS**

1- A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um Seguro de Viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a 7 (sete) anos de Retribuição Ilíquida, no mínimo **€ 110.000,00 (centos mil euros)** e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva Apólice.

2- Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

3- A DOCAPESCA garantirá sem custos adicionais, em benefício dos trabalhadores vinculados à Empresa através de contrato de trabalho sem termo, o seguro de saúde grupo atualmente existente ou outro equivalente que o substitua.

## **CAPÍTULO VI**

### **REGALIAS SOCIAIS**

#### **CLÁUSULA 67ª - SUBSISTÊNCIA DOS BENEFÍCIOS VIGENTES DO COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA OU ACIDENTE**

**1-** O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do Quadro de pessoal da Empresa, mantendo todos os direitos consignados nesta Convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

**2-** Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a Empresa pagar-lhe-á a diferença entre a Retribuição Líquida (à data da baixa) e o Subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados, sendo que:

**a)** Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o Complemento continuará a ser pago se, a situação de doença, for confirmada por Junta Médica requerida pela Empresa.

**b)** Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a Comissão de Trabalhadores, a Empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

**c)** Caso a baixa seja sustentada por autodeclaração de doença de duração até 3 (três) dias, emitida de forma automática pelo Serviço Nacional de Saúde 24, a Empresa não efetuará o pagamento desta prestação.

**3-** Ao trabalhador que ainda esteja em Regime Experimental ou Contratado a Termo que, estando com baixa, não seja elegível para o Subsídio de Doença processado pela Segurança Social, ser-lhe-á pago:

- 50% da Retribuição Líquida Mensal, nos primeiros 8 (oito) meses de permanência na Empresa;

- A partir do 9º mês, a diferença calculada entre a Retribuição Líquida Mensal à data da baixa, e 60% do seu Vencimento Ilíquido.

**4-** Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a Empresa pagar-lhe-á a diferença entre a Retribuição Líquida à data do acidente e o Subsídio que lhe for pago pela Companhia de Seguros.

**CLÁUSULA 68ª - COMPLEMENTO DA PENSÃO POR ACIDENTE  
DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL**

1- A entidade patronal assegurará, nos termos da Lei, a cobertura, mediante contrato de Seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efetiva no momento do acidente ou doença profissional.

2- Na impossibilidade de efetivação do Seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

3- No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do nº 3 do artigo 48º da Lei nº. 98/2009, de 04 de setembro, a Empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo Seguro, de forma a completar a retribuição efetiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

4- No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea a) do nº 3 do artigo 48º da Lei nº. 98/2009, de 04 de setembro, a Empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo Seguro, de forma a completar a retribuição efetiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

5- Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

a) Às pensões estabelecidas nas alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 59º, nº 2 do artigo 60º e nº 1 do artigo 61º da Lei nº. 98/2009, de 04 de setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência; sendo que quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do nº 1 do artigo 59º da Lei nº. 98/2009, de 04 de setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas do nº 1 do artigo 57º da Lei nº. 98/2009, de 04 de setembro;

d) Em tudo o mais, observar-se-á a Lei geral aplicável.

## **CLÁUSULA 69ª - PRÉMIO DE REFORMA**

- 1- Na data da reforma por invalidez a Empresa pagará um prémio de reforma equivalente a 1 (um) mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 (vinte) anos de serviço, 2 (dois) meses aos trabalhadores com mais de 30 (trinta) anos de serviço e 3 (três) meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 (trinta e cinco) anos de serviço.
- 2- Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, conforme previsto no nº 2 da cláusula 78ª, a Empresa pagará um prémio de reforma equivalente a 1 (um) mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 (vinte) anos de serviço, 2 (dois) meses aos trabalhadores com mais de 20 (vinte) anos de serviço, 3 (três) meses aos trabalhadores com mais de 25 (vinte e cinco) anos de serviço e 6 (seis) meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 (trinta) anos de serviço.
- 3- A retribuição referida nos números anteriores da presente cláusula está sujeita à tributação legal em vigor.

## **CLÁUSULA 70ª - SUBSISTÊNCIA DOS BENEFÍCIOS VIGENTES DO COMPLEMENTO DA PENSÃO DE REFORMA**

- 1- São elegíveis para atribuição de um Complemento de Pensão de Reforma os trabalhadores admitidos até 30 de junho de 2001, que:
  - a) Sejam reformados por invalidez;
  - b) Ao atingir a idade de reforma legalmente estabelecida ou nos termos do Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 06 de outubro, com as sucessivas alterações, requeiram voluntariamente à Segurança Social a sua passagem à situação de reforma.
- 2- O complemento da Pensão de Reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última Retribuição Líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.
- 3- O complemento da pensão de reforma apenas será atribuído, no caso do valor ilíquido da pensão de reforma deferido pela Segurança Social, seja inferior aos valores correspondentes às percentagens mencionadas no número anterior.
- 4- Para a aferição da necessidade e cálculo da atribuição do complemento da pensão de reforma, é tido em conta o valor ilíquido deferido pela Segurança Social e a última retribuição líquida do trabalhador no ativo, sendo esta determinada por dedução, no

valor da última retribuição ilíquida recebida no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento e do subsídio de alimentação.

5- A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento e do subsídio de alimentação.

6- Caso o trabalhador afigure outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

7- Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de janeiro de 2004, serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de Segurança Social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em janeiro de cada ano, a fazer prova junto da Empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

9- A aplicação do disposto no número 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no **número 2**.

10- Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

11- O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a **5,5%** do montante da Remuneração do escalão **A, do nível IV da Categoria de Técnico**, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de dezembro de 2003.

12- O regime previsto no número dois da presente Cláusula entra em vigor em 1 de janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data, o regime anterior

## **CLÁUSULA 71ª - SUBSÍDIO POR MORTE**

**1-** Em caso de morte de trabalhador efectivo a Empresa pagará um subsídio correspondente a 3 (três) meses de Retribuição Ilíquida Mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a)** Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b)** Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do Art.º 2020º do Código Civil;
- c)** Filhos ou equiparados com direito a Abono de Família.

**2-** Para além do subsídio referido no nº **1-**, a Empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da Cessação do Contrato.

**3-** Por morte de ex-trabalhador na situação de Reformado, a Empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no nº **1-**, um subsídio correspondente ao triplo do Complemento da Pensão de Reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

## CAPÍTULO VII

### REGIMES ESPECIAIS

#### **CLÁUSULA 72ª - CONTRATOS A TERMO**

- 1- É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na Lei.
- 2- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:
  - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
  - b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
  - c) Local e horário de trabalho;
  - d) Data de início do trabalho;
  - e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, o nome do trabalhador substituído ou a atividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respetiva celebração;
  - f) Data da celebração.
- 3- Na falta da referência exigida pela alínea d) do nº 2 da presente cláusula, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
- 4- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do nº 2 da presente cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.
- 5- O trabalhador contratado a termo que permaneça em atividade, decorrido o período legalmente estipulado, adquire de pleno direito a qualidade de efetivo, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.
- 6- Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a Lei e a presente Convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.
- 7- No preenchimento das vagas que ocorram no Quadro de Pessoal da Empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.
- 8- É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

### **CLÁUSULA 73ª - TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

1- É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efetivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2- O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta Convenção e correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta Convenção.

### **CLÁUSULA 74ª - PARENTALIDADE**

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

### **CLÁUSULA 75ª - DIREITOS ESPECIAIS DA PARENTALIDADE**

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos ou enteados menores de 12 anos ou, independentemente da idade, a filhos ou enteados com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - Aos períodos de ausência previstos no número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3- Em tudo o que se mostrar omissa no presente Acordo no âmbito desta matéria, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho e demais legislação.

## **CLÁUSULA 76ª – IDADE MÍNIMA DE ADMISSÃO DE TRABALHADORES**

É válido o Contrato de Trabalho celebrado diretamente com o trabalhador com idade mínima de 18 (dezoito) anos.

## **CLÁUSULA 77ª - TRABALHADORES ESTUDANTES**

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da Empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2- A atribuição de Estatuto de Trabalhador-Estudante, depende da apresentação de prova:

- a) de matrícula/inscrição;
- b) do horário das atividades educativas a frequentar;
- c) da assiduidade em cada período/semestre letivo;
- d) da realização de testes, exames ou frequências.
- e) A falta de assiduidade ou as falsas declarações, conferem à Empresa o direito de retirar as concessões previstas na presente cláusula, sem prejuízo da ação disciplinar a que houver lugar.

3- Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 35 (trinta e cinco) ou 39 (trinta e nove) horas, serão concedidas, respectivamente, 4 (quatro) ou 6 (seis) horas sem perda de Remuneração, para frequência de aulas.

4- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de Descanso e Feriados:

- a) Por cada disciplina, 2 (dois) dias para a Prova Escrita e mais 2 (dois) dias para a respectiva Prova Oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os Exames Finais tenham sido substituídos por Testes ou Provas de Avaliação de Conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de 4 (quatro) dias por disciplina e de 2 (dois) dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

**5-** Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as Férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o Plano de Férias da entidade patronal.

**6-** Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 (quinze) dias úteis de Férias à sua livre escolha.

**7-** Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 (dez) dias úteis de Licença, com desconto no Vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, oito dias ou quinze dias quando, respectivamente, se pretendam um, de dois a cinco, ou mais de cinco dias de licença

**8-** A Empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade, ou falsas declarações, conferem à Empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

**9-** A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

**10-** A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a Empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

**11-** Os direitos previstos nesta Cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em 2 (dois) anos seguidos ou 3 (três) interpolados.

## **CLÁUSULA 78ª - TRABALHADORES EM IDADE DE REFORMA**

**1-** Define-se idade de Reforma, aquela que se encontra legalmente estabelecida ou a prevista nos termos do Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 06 de outubro, com as sucessivas alterações.

**2-** Os trabalhadores em idade de Reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação, gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta Convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

**3-** Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

**a)** Manter-se em funções na Empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de Reforma;

**b)** Desligar-se imediatamente do serviço, adiantando-lhes a Empresa mensalmente o valor correspondente ao prémio de reforma, até aos limites estabelecidos no n.º 2 da Cláusula 69.º.

**4-** Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no **nº 1-** não façam prova junto da Empresa - no prazo de 30 (trinta) dias - do seu Pedido de Reforma à Caixa Nacional de Pensões, deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas **Clªs 67ª, 68ª, 69ª e 70ª**.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO**

#### **CLÁUSULA 79ª - SUSPENSÃO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO DO TRABALHADOR**

- 1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
- 2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como Antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.
- 3- O Contrato de Trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
- 4- Os trabalhadores cujo Contrato se encontre suspenso, nos termos desta Cláusula, não serão retirados dos Quadros de Pessoal da Empresa.
- 5- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

#### **CLÁUSULA 80ª - TERMO DO IMPEDIMENTO PROLONGADO**

- 1- Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 (quinze) dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de Doença ou Acidente de Trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.
- 2- A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a Segurança Social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

### **CLÁUSULA 81ª - OCORRÊNCIA DE JUSTA CAUSA DE RESCISÃO DURANTE A SUSPENSÃO**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das Partes rescindir o Contrato, ocorrendo Justa Causa.

### **CLÁUSULA 82ª - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO**

Ao trabalhador chamado a prestar Serviço Militar obrigatório, aplicar-se-ão as disposições do regime de Férias e de Subsídio de Natal estabelecidas nas **Cl<sup>as</sup> 35ª e 52ª**.

### **CLÁUSULA 83ª - LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO**

1- A entidade patronal pode conceder Licença Sem Retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de Licença Sem Retribuição é-lhe contado como Antiguidade na Empresa, para todos os efeitos derivados dessa Antiguidade

3- Durante o período de Licença Sem Retribuição o trabalhador figurará no Quadro de Pessoal e constará nos Mapas de Quotização Sindical.

4- Durante o mesmo período de Licença, cessam os Direitos, Deveres e Garantias das Partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

**5-** As Licenças Sem Retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar, no Subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de Licença.

**6-** Após qualquer período de Licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o Contrato de Trabalho caducará 5 (cinco) dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

#### **CLÁUSULA 84ª - ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO**

**1-** No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à Retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros Direitos ou Garantias, salvo nos casos expressamente previstos na Lei.

**2-** Do valor da Retribuição a satisfazer pela Empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

#### **CLÁUSULA 85ª - ENCERRAMENTO DEFINITIVO**

**1-** Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPESCA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer Direitos e Garantias, designadamente os previstos no nº **3-** da **CIª 9ª**.

**2-** Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na **CIª 113ª** desta Convenção.

## **CAPÍTULO IX**

### **SECCÃO I**

#### **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA 86ª - CAUSAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O Contrato de Trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo Acordo das Partes;
- b) Caducidade;
- a) Despedimento promovido pela entidade patronal, com Justa Causa;
- b) Despedimento Coletivo;
- c) Rescisão do trabalhador;
- d) Despedimento por extinção de postos de trabalho;
- e) Despedimento por inadaptação;
- f) Resolução pelo trabalhador, com justa causa;
- c) Denúncia pelo trabalhador.

##### **CLÁUSULA 87ª - CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO**

É sempre lícito, à entidade patronal e ao trabalhador, fazerem cessar por mútuo acordo o Contrato de Trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na Cláusula seguinte.

##### **CLÁUSULA 88ª - NECESSIDADE DE DOCUMENTO ESCRITO**

1- A Cessação de Contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as Partes devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada Parte com um exemplar.

2- Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as Partes, desde que não contrariem as Leis Gerais do Trabalho e as normas da presente Convenção.

3- Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### **CLÁUSULA 89ª - CADUCIDADE**

1- O Contrato de Trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou da entidade patronal o receber;
- c) Com a Reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2- Nos casos previstos na alínea b) do nº 1 da presente cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os Contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

#### **CLÁUSULA 90ª - DESPEDITO COM JUSTA CAUSA PELA ENTIDADE PATRONAL**

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando Justa Causa, está condicionado à realização de Processo Disciplinar, nos termos da CIª 102ª.

#### **CLÁUSULA 91ª – NOÇÃO DE JUSTA CAUSA DE RESCISÃO POR INICIATIVA DA ENTIDADE PATRONAL**

1- Considera-se Justa Causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, Justa Causa de Despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de Direitos e Garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;

- d)** Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e)** Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;
- f)** Falsas declarações relativas à justificação de faltas
- g)** Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de Faltas Injustificadas atingir, em cada ano, 5 (cinco) seguidas ou 10 (dez) interpoladas;
- h)** Falta culposa de observância de normas de Segurança e Saúde no Trabalho;
- i)** Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por Lei, sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos Corpos Sociais, seus Delegados e representantes;
- j)** Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l)** Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m)** Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

#### **CLÁUSULA 92ª - NULIDADE DO DESPEDIMENTO**

**1-** A inexistência de Justa Causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de Processo Disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

**2-** Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na **CIª 113ª**, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### **CLÁUSULA 93ª - APRECIÇÃO DE JUSTA CAUSA**

**1-** Para a apreciação da existência de Justa Causa de Despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da Empresa, o carácter das relações entre as Partes, a prática disciplinar da Empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra Parte.

#### **CLÁUSULA 94ª - JUSTA CAUSA DE RESCISÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR**

1- Constituem Justa Causa de Rescisão do Contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por Lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na **CIª 9ª**.

2- A Cessação do Contrato de Trabalho, nos termos das alíneas **b) a i)** do nº 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na **CIª 113ª**.

#### **CLÁUSULA 95ª - GARANTIAS DOS DIREITOS DO TRABALHADOR QUE RESCINDIU COM JUSTA CAUSA O CONTRATO**

O uso da faculdade conferida ao trabalhador, no nº 1 da Cláusula anterior, de fazer cessar o Contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no nº 2- da mesma Cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da Rescisão.

## **CLÁUSULA 96ª - PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO NA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as Retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

## **CLÁUSULA 97ª – DENÚNCIA PELO TRABALHADOR**

1- O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o Contrato de Trabalho devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de 2 (dois) meses.

2- Se o trabalhador tiver menos de 2 (dois) anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 (um) mês.

## **CLÁUSULA 97ª -A-ABANDONO DO TRABALHO**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da **CIª 98ª**.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

## **CLÁUSULA 98ª - INDEMNIZAÇÃO DA FALTA DE OBSERVÂNCIA DO PRAZO DE PRÉ-AVISO**

1- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na Cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de Pré-Aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2- Se a falta de cumprimento do prazo de Aviso Prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

## **CLÁUSULA 99ª - CERTIFICADO DE TRABALHO**

1- Ao cessar o Contrato de Trabalho por qualquer das formas previstas na **Clª 86ª**, a entidade patronal entregará ao trabalhador Certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

## **CLÁUSULA 100ª - CRÉDITOS EMERGENTES DO CONTRATO**

1- Todos os créditos emergentes do Contrato de Trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o Contrato de Trabalho.

2- Os créditos resultantes de indemnizações por falta de Férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de Trabalho Suplementar, vencidos há mais de 5 (cinco) anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

3-

## **SECCÃO II**

### **ACÇÃO DISCIPLINAR**

---

## **CLÁUSULA 101ª - PODER DISCIPLINAR**

- 1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar exerce-se mediante Processo Disciplinar, salvo no caso de Repreensão Simples.
- 3- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infração, ou antes desse prazo logo que cesse o Contrato de Trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.
- 4- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

## **CLÁUSULA 102ª - PROCESSO DISCIPLINAR**

- 1- O Processo Disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.
- 2- A não realização de diligências ou actos processuais no Processo Disciplinar, por período superior a 60 (sessenta) dias imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do Processo.
- 3- São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:
  - a) Após o início da instauração do Processo Disciplinar, no prazo máximo de 8 (oito) dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao Sindicato respetivo;
  - b) Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito e entregue pessoalmente ao trabalhador, ficando a entidade patronal com o duplicado assinado pelo trabalhador e com a data da receção da nota de culpa pelo trabalhador;
  - c) Não se encontrando o trabalhador ao serviço, a nota de culpa será enviada através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida;

- d) O trabalhador tem direito a consultar o Processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- e) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na Lei.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência de Processo Disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da Lei e desta Convenção.

### **CLÁUSULA 103ª - SUSPENSÃO PREVENTIVA DO TRABALHADOR**

1- Iniciado o Processo Disciplinar pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja Representante Sindical ou Membro da Comissão de Trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A suspensão a que se refere o número 1 da presente cláusula pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

### **CLÁUSULA 104ª. - SANÇÕES DISCIPLINARES**

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão Simples
- b) Repreensão Registada
- c) Suspensão da Prestação do Trabalho, Com Perda de Retribuição
- d) Despedimento

2- A Suspensão da Prestação do Trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 (vinte) dias e, em cada ano civil, o total de 60 (sessenta) dias.

### **CLÁUSULA 105ª - PROPORCIONALIDADE DAS SANÇÕES**

1- A Sanção Disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infração.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na Cláusula 104<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de 3 (três) meses a contar do momento da sua decisão final.

#### **CLÁUSULA 106<sup>a</sup> - COMUNICAÇÃO DAS SANÇÕES**

Com excepção da Repreensão Simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato respectivo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da decisão final.

#### **CLÁUSULA 107<sup>a</sup> - INDEMNIZAÇÃO POR DANOS E PREJUÍZOS**

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a Indemnização, nos termos gerais de Direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### **CLÁUSULA 108<sup>a</sup> - RECURSO**

Com excepção da Repreensão Simples, de todas as sanções disciplinares cabe Recurso para o Tribunal do Trabalho.

## **CLÁUSULA 109ª - REGISTO DE SANÇÕES**

1- A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o Registo de Sanções Disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das Cláusulas anteriores.

2- O Sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

## **CLÁUSULA 110ª -SANÇÕES ABUSIVAS**

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o Horário de Trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias Feriados ou de Descanso Semanal Obrigatório e/ou Complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de Direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da Empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o Sindicato ao corrente de transgressões às Leis do Trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer Organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das Leis do Trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em Processos Disciplinares, perante os Tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de Dirigente Sindical, Membro de Comissões Representativas de Trabalhadores ou Delegado Sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do Contrato Individual de Trabalho;
- k) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar Direitos ou Garantias que lhe assistam.

#### **CLÁUSULA 111ª - PRESUNÇÃO DE SANÇÃO ABUSIVA**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na Cláusula anterior.

#### **CLÁUSULA 112ª - INDEMNIZAÇÃO DE SANÇÃO ABUSIVA**

1- Se a sanção abusiva consistir na Suspensão Com Perda de Retribuição, a indemnização será equivalente a 10 (dez) vezes a importância da retribuição perdida, e a 20 (vinte) vezes no caso dos trabalhadores referidos no nº 2- da Cláusula 113ª.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista em 1- da Cláusula anterior.

3- Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do Direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

#### **CLÁUSULA 113ª - INDEMNIZAÇÕES**

1- O não cumprimento, pela entidade patronal, do disposto na alínea **b)** da **CIª 13ª**, obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

45 dias de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;

- a)** A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a 3 (três) meses de trabalho.

2- A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos Corpos Gerentes das Associações Sindicais, Delegados ou Dirigentes Sindicais que se hajam candidatado, bem como Membros das Comissões de Trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de 5 (cinco) anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 (doze) meses.

**3-** O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea **c)** do nº **1-** da **CIª 74ª**, obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

## **CAPÍTULO X**

### **ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES**

#### **CLÁUSULA 114ª - DIREITO DE REUNIÃO**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 (quinze) horas por ano que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da Empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de Trabalho Por Turnos ou de Trabalho Extraordinário, observando-se o disposto na Lei no que se refere à convocação.

#### **CLÁUSULA 115ª - LOCAIS APROPRIADOS PARA DELEGADOS SINDICAIS**

A DOCAPESCA porá à disposição dos Delegados Sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

#### **CLÁUSULA 116ª - OUTROS DIREITOS DE DIRIGENTES E DELEGADOS SINDICAIS E MEMBROS DA COMISSÃO DE TRABALHADORES**

1- Os Delegados Sindicais têm direito a afixar no interior da Empresa ou Serviços, Textos, Convocatórias, Comunicações ou Informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

O local ou locais da afixação serão reservados, de comum acordo entre os Delegados Sindicais, Comissão Sindical ou Comissão Intersindical de Delegados e a entidade patronal.

2- Não pode ser vedada aos Membros dos Corpos Gerentes do Sindicato e/ou seus representantes devidamente credenciados, a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3- Os Delegados Sindicais e os Membros da Comissão de Trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as Secções e Dependências da Empresa ou Serviços no exercício das suas funções procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4- Os Membros dos Corpos Gerentes das Associações Sindicais, os seus Delegados e os Membros da Comissão de Trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao Sindicato.

5- Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções ainda que em situação de Suspensão Preventiva.

#### **CLÁUSULA 117ª - QUOTIZAÇÃO SINDICAL**

1- A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 (vinte) de cada mês, no Sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2- Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua Retribuição Mensal o valor da quotização, assim como identificar o Sindicato respectivo.

3- Para efeitos da constante nesta Cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

## **CAPÍTULO XI**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

#### **CLÁUSULA 118ª - INOVAÇÃO TÉCNICA**

1- A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho, obriga a entidade patronal a promover Acções de Formação Profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2- Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

#### **CLÁUSULA 119ª - MANUTENÇÃO DE REGALIAS ANTERIORES**

1- Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente Convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente Convenção.

2- Aos trabalhadores da Empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em Convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas CI's 67ª, 69ª, 70ª e 71ª desta Convenção.

3- A presente Convenção considera-se globalmente mais favorável que os Instrumentos de Regulamentação de Trabalho por ela substituídos.

## **CLÁUSULA 120ª - INCORPORAÇÃO OU FUSÃO DE EMPRESAS**

A incorporação ou fusão da Empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a Empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das Empresas incorporadas, mantendo-se os Direitos e Regalias adquiridos ao seu serviço.

## **CLÁUSULA 121ª - QUADRO DE PESSOAL**

Dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à data da entrada em vigor desta Convenção a entidade patronal remeterá ao Sindicato, nos termos da alínea i) da **CIª 15ª**, os seus Quadros de Pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

## **CLÁUSULA 122ª - GARANTIAS DIVERSAS**

1- Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando, não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta Convenção, como também:

- a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2- Da aplicação das Cláusulas desta Convenção não poderá resultar baixa de Categoria nem diminuição da **Retribuição Ilíquida Mensal**.

## **CLÁUSULA 123ª - COMISSÃO PARITÁRIA**

1- Será constituída uma Comissão Paritária, composta por 4 (quatro) representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente Convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas Categorias Profissionais e reajustamento das existentes.

2- No prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção, cada uma das Partes comunicará, por escrito, à Outra, 2 (dois) dos seus representantes, que serão fixos, sendo os 2 (dois) restantes representantes de cada uma das Partes nomeados, caso a caso, pelos Sindicatos e pela Empresa.

3- A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 (dois) representantes de cada Parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como Regulamentação desta Convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5- A Comissão Paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de 8 (oito) dias após a convocação por qualquer das Partes.

#### **CLÁUSULA 124ª - APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DO ACORDO**

Sem prejuízo do previsto na CIª 2ª, todas as disposições da presente Convenção produzem efeitos 20 (vinte) dias após a sua assinatura.

#### **CLÁUSULA 125ª - ARREDONDAMENTOS**

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das Cláusulas de Expressão Pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

## ANEXO I

### SECCÃO A

#### **DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS E FUNÇÕES**

**ADMINISTRATIVO:** É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

**OPERADOR DE EXPLORAÇÃO:** É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

**OPERADOR DE SERVIÇO DE APOIO:** É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente, transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

- **Motorista** - é o Operador de Serviço de Apoio que, devidamente habilitado com Carta de Condução Profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e/ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas.
- **Operador Radiotelefonista** – é o Operador de Serviços de Apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos Portos de Pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da Empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito.
- **Agente de Fiscalização e Auto-protecção** – é o Operador de Serviço de Apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da Empresa, protegendo o

património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas.

- **Operador de Restauração** – é o Operador de Serviço de Apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e/ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

**OPERADOR TÉCNICO E DE MANUTENÇÃO:** É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente, nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

- **Electricista:** é o Operador Técnico e de Manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas.
- **Maquinista de Instalações Frigoríficas:** é o Operador Técnico e de Manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

**OPERADOR DE VENDA:** É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de loja.

**TÉCNICO:** É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e / ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela Empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e

financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

**TÉCNICO SUPERIOR:** É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

## SECCÃO B

### DEFINIÇÃO DE CARGOS

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do Director, do Director de Delegação e do Chefe de Departamento.

**1- Director:** É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do Órgão de Administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da Empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

**2- Director de Delegação:** – É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do Órgão de Administração, garantir, na área da Delegação, a prossecução do objecto da Empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os Directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; Participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da Empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

**3- Chefe de Departamento:** É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do Órgão de Administração ou de uma Direcção, colaborar na definição dos objectivos da Unidade Orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

## SECCÃO C

### ACESSO AOS CARGOS

- 1- É de competência do Órgão de Administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.
- 2- Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.
- 3- As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

## SECCÃO D

### DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES ESPECÍFICAS

- 1- **Chefia:** É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido;
- 2- **Coordenação:** É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.
- 3- **Tesouraria:** É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.
- 4- **Secretariado:** É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao Órgão de Administração ou às Direcções.

## SECCÃO E

### ATRIBUIÇÃO DE SUBSÍDIOS DE FUNÇÃO ESPECÍFICA

- 1- Chefia:** O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.
  
- 2- Coordenação:** O subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.
  
- 3- Falhas:** O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.
  
- 4- Secretariado:** O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de Administração ou de Direcção enquanto estas durarem.

## **SECCÃO F**

### **PROGRESSÃO NAS CATEGORIAS**

- 1-** A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e/ou promoção a níveis ou escalões constantes do Anexo II.
  
- 2-** A Administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.
  
- 3-** Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.
  
- 4-** A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no Relatório e Contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no Plano e Orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5% do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.
  
- 5-** O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela Administração, e após consulta aos Sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

## **SECCÃO G**

### **CONDIÇÕES ESPECIAIS DE ADMISSÃO**

#### **TRABALHADORES TÉCNICOS**

- a) As admissões para a Categoria de “Técnico Superior” deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;
- b) As admissões para a Categoria de “Técnico” serão feitas entre candidatos com formação académica superior e/ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;
- c) Os trabalhadores que concluíam uma Licenciatura ou Bacharelato serão classificados, respectivamente, nas Categorias de Técnico Superior ou no nível I da Categoria de Técnico, se a Licenciatura e o Bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

#### **TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS**

Para a Categoria de Administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12º. ano de escolaridade, completo ou equivalente.

#### **TRABALHADORES OPERADORES**

Para as categorias de Operador de Venda, Operador de Exploração, Operador Técnico e de Manutenção e Operador dos Serviços de Apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

**ANEXO II**

TABELA SALARIAL

Categoria Profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Técnico Superior	I	A	2 885
		B	2 741
		C	2 654
		D	2 565
		E	2 470
		F	2 381
	II	A	2 269
		B	2 229
		C	2 186
		D	2 150
		E	2 096
		F	2 055
		G	2 018
	III	A	1 931
		B	1 835
		C	1 814
		D	1 784
		E	1 749
		F	1 718
		G	1 688
H		1 668	
IV	A	1 612	
	B	1 582	
	C	1 547	
	D	1 516	
	E	1 496	
	F	1 466	
	G	1 436	
	H	1 385	
	I	1 325	

**ANEXO II**

**TABELA SALARIAL**

Categoria Profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Técnico	I	A	1 688
		B	1 653
		C	1 612
		D	1 572
		E	1 527
		F	1 481
		G	1 446
		H	1 400
		I	1 365
	II	A	1 330
		B	1 320
		C	1 299
		D	1 259
		E	1 244
		F	1 213
	III	A	1 198
		B	1 173
		C	1 143
		D	1 128
		E	1 102
		F	1 077
		G	1 062
	IV	A	1 037
		B	1 011
		C	981
		D	961
		E	936
		F	921
		G	900

**ANEXO II**

TABELA SALARIAL

Categoria Profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Administrativo	I	A	1 133
		B	1 118
		C	1 097
		D	1 082
		E	1 067
	II	A	1 052
		B	1 037
		C	1 017
		D	996
		E	971
	III	A	961
		B	941
		C	926
		D	916
		E	900
	IV	A	880
B		875	
C		865	
D		865	
E		865	
Operador de Venda	I	A	961
		B	926
		C	910
		D	885
		E	875
	II	A	865
		B	865
		C	865
		D	865
		E	865

**ANEXO II**

TABELA SALARIAL

Categoria Profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Operador de Exploração	I	A	961
		B	926
		C	910
		D	885
		E	875
	II	A	865
		B	865
		C	865
		D	865
		E	865
Operador Técnico e de Manutenção	I	A	961
		B	926
		C	910
		D	885
		E	875
	II	A	865
		B	865
		C	865
		D	865
		E	865
Operador de Serviços de Apoio	I	A	961
		B	926
		C	910
		D	885
		E	875
	II	A	865
		B	865
		C	865
		D	865
		E	865

## **ANEXO III**

### **DISPOSIÇÕES ESPECIAIS**

#### **1- Trabalho em Câmaras Frigoríficas, Túneis de Congelação e Porões de Navios Congeladores:**

- a)** Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante 40 (quarenta) minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores, terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos 20 (vinte) minutos imediatos;
- b)** Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a 40 (quarenta) minutos, só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de 20 (vinte) minutos;
- c)** Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado, compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

## **ANEXO IV**

### REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

#### **SECÇÃO I**

##### DISPOSIÇÕES GERAIS

###### **I - DEVERES DA EMPRESA**

- 1- A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.
- 2- Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

###### **II - DEVERES DOS TRABALHADORES**

- 1- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de Segurança e Higiene estabelecidas.
- 2- Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de Segurança ou quaisquer outros Sistemas de Protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.
- 4- Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a Empresa, ao abrigo do nº 3- do **Art.º 27º** deste **Regulamento**, venha a implementar.

### **III - PROJECTOS DE NOVAS INSTALAÇÕES**

- 1- Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às Normas estabelecidas no presente **Regulamento**, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.
  
- 2- A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos Serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## **SECÇÃO II**

### **CONDIÇÕES GERAIS DE HIGIENE, SALUBRIDADE E SEGURANÇA**

#### **IV - ÁREA DOS LOCAIS DE TRABALHO**

- 1- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.
- 2- Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4m<sup>2</sup> por pessoa.
- 3- Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc. sendo, todavia, contada como superfície útil, a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### **V- VIAS DE PASSAGEM, COMUNICAÇÕES E SAÍDAS**

- 1- As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas, devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

- 2- Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos, devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### **VI - PORTAS DE COMUNICAÇÃO**

- 1- As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.
- 2- No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.
- 3- As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

## **VII - COMUNICAÇÕES VERTICAIS**

- 1- As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações, devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas, e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de Segurança.
- 2- Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo **Regulamento Especial de Segurança** e não devem ser considerados como saídas de emergência.

## **VIII - LOCAIS SUBTERRÂNEOS**

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

## **IX - ILUMINAÇÃO**

- 1- Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho recorrendo-se, de preferência, à luz natural.
- 2- A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.
- 3- Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

## **X - VENTILAÇÃO**

- 1- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.
- 2- Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

## **XI - TEMPERATURA E HUMIDADE**

- 1- As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2- É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

## **XII - RUÍDOS**

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

## **XIII - RADIAÇÕES IONIZANTES**

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

## **XIV - CONSERVAÇÃO E LIMPEZA**

1- Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidas em boas condições de higiene e conservação.

2- As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

## **XV - EVACUAÇÃO DE RESÍDUOS**

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde.

A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

## **XVI - CONSERVAÇÃO DE ESTRUTURAS, INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS**

- 1- Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.
- 2- Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela Segurança.
- 3- Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.
- 4- Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.
- 5- Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

## **XVII - ACTUALIZAÇÃO TÉCNICA**

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

## **XVIII - ABASTECIMENTO DE ÁGUA**

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

## **XIX - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

- 1- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
  - a) Serem separadas para cada sexo
  - b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho
  - c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.
  
- 2- O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

## **XX - REFEITÓRIOS E COPAS**

Os Refeitórios e Copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

## **XXI - SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES ELÉCTRICAS**

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

## **XXII - INCÊNDIOS**

- 1- Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios, e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.
  
- 2- Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.
  
- 3- Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre Segurança Contra Incêndios.

### **XXIII - ARMAZENAMENTO DE SUBSTÂNCIAS INFLAMÁVEIS**

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

### **XXIV - MÓVEIS**

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

### **XXV - ELIMINAÇÃO DE SUBSTÂNCIAS TÓXICAS**

1- Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2- Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

### **XXVI - SEGURANÇA DE VEÍCULOS**

1- Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspecionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2- Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

## **SECCÃO III**

### **PROMOÇÃO DA SAÚDE**

#### **XXVII - MEDICINA PREVENTIVA**

- 1- Os Serviços de Medicina do Trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.
  
- 2- Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de Medicina do Trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.
  
- 3- Os Serviços de Medicina do Trabalho, no âmbito da promoção da saúde, propõem a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

#### **DOCAPESCA - PORTOS E LOTAS, S.A.**

- Professor Doutor Sérgio Miguel Redondo Faias (Presidente do Conselho de Administração)

---

- Dra. Rita Passos M. Jorge Lourenço (Administrador do Conselho de Administração)

---

- Dr. João Pedro da Silva Correia (Administrador do Conselho de Administração)

---

#### **SINDEPESCAS – SINDICATO DEMOCRÁTICO DAS PESCAS**

- Manuel Joaquim Tavares Marques (Mandatário)

---

- Carlos Alberto Barão Silva (Mandatário)

---

- Leonardo Miguel Gandarinho Ferreira (Mandatário)

---

Lisboa, 04 de janeiro de 2024