

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e texto consolidado

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 40 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Categoria Níveis	Evolução	2024
Grupo	Chefe de secção			2 509,00 €
Hierárquico	Supervisor - TTAE Supervisor - TOA	Grau II	Máximo	2 164,00 €
		Grau I	3 anos	2 062,00 €
		Grau 0	2 anos	1 672,00 €
		Iniciado	1 ano	1 561,00 €
Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - aduaneira. TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala. TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - secretariado. TSI - Técnico de sistema informático.	Sénior	Máximo	1 877,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 734,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 672,00 €
		Grau III	2 anos	1 554,00 €
		Grau II	2 anos	1 471,00 €
		Grau I	2 anos	1 401,00 €
		Grau 0	1 ano	1 306,00 €
Iniciado	1 ano	1 193,00 €		
Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala. AAd - Assistente administrativo. AAr - Assistente de armazém.	Sénior	Máximo	1 589,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 415,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 285,00 €
		Grau III	2 anos	1 175,00 €
		Grau II	2 anos	1 103,00 €
		Grau I	2 anos	1 029,00 €
		Grau 0	1 ano	945,00 €
Iniciado	1 ano	930,00 €		

Outras remunerações pecuniárias 2024	
Subsídio de turno irregular	165,00 €
Subsídio de turno regular	82,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	55,00 €
Diuturnidades (cláusula 53. ^a)	32,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60. ^a)	0,40 €
Subs. refeição	8,60 €

Lisboa, 20 de fevereiro de 2024.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

Patrícia Chambel, mandatária.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT)

Anabela Ferreira Nazaré, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Anexos. Regulamentos internos da empresa

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

Anexo I - Tabela salarial;

Anexo II - Definição de funções;

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

Anexo IV - Parentalidade;

Anexo V - Trabalhador-estudante.

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

- Uniforme;

- Seguros;

- Despesas e viagens da empresa;

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

3- Na elaboração dos regulamentos são ouvidos os sindicatos.

4- Os regulamentos internos serão divulgados aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Admissão e atividade

Cláusula 5.^a

Duração do período experimental

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

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de dezoito anos.

Cláusula 7.^a

Habilitações mínimas

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

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

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

Cláusula 8.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

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

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

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

Cláusula 9.^a

Celebração de contratos individuais a termo

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 11.^a

Definições

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

a) Profissão: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

- b) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
- c) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- d) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- e) Enquadramento: Posição relativa de cada profissão/categoria, refletida na tabela salarial.

Cláusula 12.^a

Poder de direção

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

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

- a) A determinação dos horários de trabalho e a definição das funções e tarefas a executar;
- b) As alterações aos horários de trabalho serão precedidas do envio prévio aos sindicatos, com 15 dias de antecedência da sua entrada em vigor, com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, que serão comunicadas com a antecedência possível;
- c) O estabelecimento das normas que garantam a regularidade e continuidade da prestação de trabalho sempre de acordo com as regras de segurança no trabalho;
- d) A escolha dos meios e equipamentos de trabalho;
- e) A definição de planos de formação e bem como a sua implementação com o envio ao sindicato até 31 de março de cada ano;
- f) A definição dos postos de trabalho necessários para assegurar o processo produtivo.

Cláusula 13.^a

Atividade contratada

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

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

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

Cláusula 14.^a

Local de trabalho. Mudança e efeitos

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

2-Caso se verifique a existência de vaga noutra local de trabalho e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira, ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Sistema de classificação profissional

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

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

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

Cláusula 16.^a

Grupos profissionais

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

- Grupo funcional técnico 1;

- Grupo funcional técnico 2;
 - Grupo funcional hierárquico.
- 2- Os grupos funcionais aplicam-se nas áreas operacional e administrativa.
- 3- Os grupos funcionais, áreas e profissões/categorias, estão relacionados com a tabela salarial/remuneração base e definidas no anexo I.

Cláusula 17.^a

Crítérios de classificação

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

- a) **Autonomia:** Ponderação da maior ou menor dependência hierárquica no desempenho das funções do respetivo posto de trabalho;
- b) **Formação:** Ponderação domínio de conhecimentos básicos necessários ao cumprimento da prestação laboral, da formação contínua recebida e da experiência adquirida;
- c) **Iniciativa/autonomia técnica:** Ponderação da maior ou menor subordinação, na execução das funções, a diretrizes, procedimentos e normas;
- d) **Responsabilidade:** Ponderação do resultado das decisões tomadas e da gestão dos recursos humanos, técnicos e produtivos;
- e) **Autoridade:** Ponderação do desempenho de funções de direção e supervisão e do número de trabalhadores do posto de trabalho;
- f) **Complexidade:** Entendida como o resultado da conjugação dos critérios anteriores e as funções a desempenhar em cada posto de trabalho.

Cláusula 18.^a

Progressão na carreira

- 1- Para cada profissão/categoria profissional a remuneração mínima contratual (RC) é a constante da tabela salarial (anexo I).
- 2- A progressão na carreira profissional está definida no anexo III.
- 3- A empresa avaliará o desempenho dos seus trabalhadores face aos objetivos anteriormente definidos e aceites pelas partes.
- 4- O trabalhador terá uma reunião presencial com a sua chefia onde será apreciada a sua avaliação.
- 5- A avaliação final será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada por escrito ao trabalhador.
- 6- A avaliação a estabelecer será, para todos os trabalhadores, em 5 níveis, por ordem decrescente:
- «A» - Excede largamente;
 - «B» - Excede;
 - «C» - Cumpre totalmente;
 - «D» - Cumpre parcialmente;
 - «E» - Não cumpre.
- 7- Caso o trabalhador considere o resultado da sua avaliação desajustado ao seu desempenho profissional, assiste-lhe o direito a recurso, para uma comissão de avaliação composta por um elemento da empresa e outro indicado pelo trabalhador, cujo pedido será dirigido aos recursos humanos.
- 8- A comissão de avaliação, após reunião emitirá parecer vinculativo para a manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.
- 9- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 31 de março do ano seguinte.
- 10- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na carreira.

Cláusula 19.^a

Mobilidade funcional

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Formas de recrutamento

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

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

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

Cláusula 21.^a

Formação. Princípios gerais

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direito individual à formação

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

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

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

Cláusula 23.^a

Formação contínua

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

2- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o número 2 da cláusula 22.^a

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Crédito de horas para formação contínua

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Planos de formação

O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 26.^a

Deveres da empresa

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

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

f) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

h) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço;

i) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de três meses após a entrada em vigor do presente acordo;

j) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

k) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

l) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções;

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

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

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

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;

c) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios e quanto ao sigilo e segurança das mercadorias e correspondência;

d) Ser portador de cartão de identidade da empresa, quando estiver em serviço, exibindo-o quando lhes seja pedido;

e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

h) Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

j) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

k) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE.

2-O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções da empresa como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 28.^a

Garantias do trabalhador

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

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

- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no AE, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 29.^a

Proibição do assédio

- 1- É proibida a prática de assédio.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
- 5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- 6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

Cláusula 30.^a

Agregado familiar

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

Cláusula 31.^a

Obtenção de documentos

- 1- A empresa suportará os encargos com os cartões de acesso aos aeroportos.
- 2- Os trabalhadores deverão manter em bom estado e atualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalhoCláusula 32.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

Cláusula 33.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

4- O horário de turnos regular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo de rotação contínuo ou descontínuo, situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado ou à segunda-feira.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a**Descanso e tomada de refeição**

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

- a) Pequeno-almoço - Pausa de 30 minutos entre as 7h00 e as 10h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 14h30;
- c) Lanche - Pausa de 30 minutos entre as 15h30 e as 17h00;
- d) Jantar - Entre as 18h00 e as 21h00.

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Descanso diário

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

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

3- O disposto no número anterior não é aplicável:

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

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

Cláusula 36.^a

Mapas de horário de trabalho

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

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho;
- d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;
- f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

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

3- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

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

Cláusula 37.^a

Registo, controlo de assiduidade e pontualidade

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
- 3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
 - b) A tolerância de 15 minutos em sobreposições;
 - c) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
 - d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
 - e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador;
 - f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, que ocorra, por decisão do empregador, num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.
- 4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.
- 5- Salvo quando, existindo motivos atendíveis, solicite a sua dispensa, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar sempre que se verifique motivo de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.
- 6- De entre os motivos previstos no número anterior contam-se, nomeadamente, as situações decorrentes do encerramento total ou parcial de aeroporto, da realização de obras em aeroporto, de restrições horárias de qualquer índole estabelecidas por qualquer autoridade administrativa, de sinistros, acidentes e/ou situações meteorológicas adversas, bem como da flutuação dos horários dos voos em consequência de alterações não controláveis na programação, de restrições de tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da companhia, quando tais circunstâncias não tenham motivado um alteração temporária do horário de trabalho.
- 7- A prestação de trabalho suplementar e os direitos e obrigações do trabalhador e da empresa nesta matéria regem-se pelo estabelecido no presente AE.

Cláusula 39.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas de trabalho por dia;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
 - d) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade, cessará, logo que atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição.
- 2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 40.^a**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.
- 2- A empresa no início de cada ano indicará os dias feriados desse ano.
- 3- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:
 - a) Carnaval;
 - b) Feriado municipal.

CAPÍTULO V

SECÇÃO II

FériasCláusula 41.^a**Direito a férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias entre maio e outubro com a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.
- 3- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
- 4- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 42.^a**Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias**

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

Cláusula 43.^a**Doença no período de férias**

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

CAPÍTULO V

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 44.^a

Noção de falta

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

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

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

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1-As faltas podem ser justificadas ou injustificadas;

2-São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de:

I) 20 dias, filhos, enteados e cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa com quem tenha vivido em união de facto ou em economia comum.

II) 5 dias, mãe, pai e sogros (parente ou afim no primeiro grau da linha reta).

III) 2 dias, parentes a partir do segundo grau na linha reta, como avós, bisavós, netos e bisnetos; familiares do companheiro a partir do segundo grau na linha reta. parentes e afins do segundo grau na linha colateral, isto é, irmãos e cunhados (também se aplica numa situação de união de facto).

IV) 3 dias, luto gestacional.

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 46.^a

Comunicação das faltas

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

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

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

Cláusula 47.^a

Prova dos factos justificativos das faltas

- 1- Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.
- 2- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 3- A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - b) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 45.^a (Tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano;
 - c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3- Nos casos previstos na alínea d) e g) do número 2 da cláusula 45.^a (Tipos de falta), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As ausências previstas na alínea d), do número 2 da cláusula 45.^a, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo das partes de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.
- 5- Nas ausências por motivo de doença, a empresa pagará os primeiros três dias e complementa o subsídio da Segurança Social com 35 % da retribuição, exceto nos casos em que esse valor ultrapasse os 100 % do vencimento líquido.
- 6- A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias, mediante acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VI

Parentalidade e trabalhador-estudante

Cláusula 51.^a

Parentalidade

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

Cláusula 52.^a

Trabalhador-estudante

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

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.^a

Conceito de retribuição

- 1- Considera-se retribuição a acordada nos termos do presente AE.
- 2- A remuneração base mensal e as restantes prestações retributivas constam da tabela salarial (anexo I) em cada momento em vigor.
- 3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social, a profissão/categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades de antiguidade na empresa

- 1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa será atribuída uma diuturnidade de valor indicado no anexo I em (outras remunerações pecuniárias) por cada 3 anos completos ao serviço da DHL, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.
- 2- A diuturnidade é vencida no primeiro dia do mês em que se completa cada período de três anos.
- 3- Para efeitos do previsto na presente cláusula considerar-se-á a antiguidade desde 1 de janeiro de 2010.
- 4- Os trabalhadores que à data de aplicação deste AE detenham na sua retribuição diuturnidades mantêm o direito a essas diuturnidades a que se somarão as que decorrerem da aplicação dos números anteriores, mas sempre com o limite máximo de 5 diuturnidades, e sem prejuízo do disposto no número 3 quanto à data de início de contagem de antiguidade para apuramento de novas diuturnidades.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 56.^a

Subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao montante da sua retribuição.

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

Cláusula 57.^a

Pagamento de trabalho noturno

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

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

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

Em que:

Ahn - (Acréscimo de hora noturna);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (período normal de trabalho semanal).

Cláusula 58.^a

Prestações relativas a dia feriado

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

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

Em que:

Rhs - (Retribuição hora suplementar);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (período normal de trabalho semanal).

Cláusula 60.^a

Fórmula de cálculo da retribuição horária (*Rh*)

O valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

Rh - Retribuição horária;

Rbm - (Retribuição base mensal);
A - (Anuidades de antiguidade na empresa);
N - (período normal de trabalho semanal).

Cláusula 61.^a

Subsídio de transporte noturno

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

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

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

Cláusula 62.^a

Despesas de deslocação em serviço

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Adiantamentos

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de refeição

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Subsídio de horários de turnos e de regular descontínuo

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

Cláusula 66.^a

Uniforme

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 68.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 69.^a

Documentos a serem entregues ao trabalhador

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

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

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

Cláusula 70.^a

Devolução de instrumentos de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela administração da empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, ou qualquer outro representante da empresa com poderes para o acto, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 72.^a

Resposta à nota de culpa

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

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 73.^a

Segurança Social

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

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

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

Cláusula 75.^a

Medicina no trabalho

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

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

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Proteção na doença

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

Cláusula 77.^a

Proteção na incapacidade permanente parcial

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

Cláusula 78.^a

Seguros

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

2- A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 15 000,00 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade e exclui os riscos de suicídio e de guerra.

Cláusula 79.^a

Proteção em casos de pirataria e sabotagem

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

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

CAPÍTULO XI

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 80.^a

Direito à atividade sindical

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

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

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

Cláusula 81.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Direito a informação e consulta

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

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

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

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

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

Cláusula 83.^a

Desconto da quota sindical

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e finais

Cláusula 84.^a

Regra subsidiária

1- Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

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

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação em contrário

1- Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria.

2- O disposto no número anterior não prejudica os direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho incluindo o princípio do respeito pelos direitos adquiridos.

Cláusula 86.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021 com as alterações subsequentes. As condições de trabalho fixadas por este acordo de empresa são consideradas globalmente mais favoráveis.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Categoria Níveis	Evolução	2024
Grupo	Chefe de secção			2 509,00 €
Hierárquico	Supervisor - TTAE Supervisor - TOA	Grau II	Máximo	2 164,00 €
		Grau I	3 anos	2 062,00 €
		Grau 0	2 anos	1 672,00 €
		Iniciado	1 ano	1 561,00 €
Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - aduaneira. TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala. TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - secretariado. TSI - Técnico de sistema informático.	Sénior	Máximo	1 877,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 734,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 672,00 €
		Grau III	2 anos	1 554,00 €
		Grau II	2 anos	1 471,00 €
		Grau I	2 anos	1 401,00 €
		Grau 0	1 ano	1 306,00 €
Iniciado	1 ano	1 193,00 €		
Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala. AAd - Assistente administrativo. AAr - Assistente de armazém.	Sénior	Máximo	1 589,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 415,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 285,00 €
		Grau III	2 anos	1 175,00 €
		Grau II	2 anos	1 103,00 €
		Grau I	2 anos	1 029,00 €
		Grau 0	1 ano	945,00 €
Iniciado	1 ano	930,00 €		

Outras remunerações pecuniárias - 2024

Subsídio de turno irregular	165,00 €
Subsídio de turno regular	82,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	55,00 €
Diuturnidades (cláusula 53. ^a)	32,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60. ^a)	0,40 €
Subs. refeição	8,60 €

ANEXO II

Definição de funções

Assistente administrativo (AAd) - Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

Assistente de armazém (AAR) - Efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias e documentação associada.

Operador de assistência em escala (OAE) - Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e ao carregamento, descarregamento das aeronaves.

Técnico de organização administrativa - TOA - Ocupação profissional de:

Técnico organização administrativa (TOA/Adua) - Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa desempenhando funções no âmbito aduaneiro no quadro de competência que lhe é conferido por lei.

Técnico de secretariado (TOA/Sec) - Assegurar a organização e execução de atividades de secretariado no apoio à chefia/direção da empresa.

Técnico de tráfego e assistência em escala (TTAE) - Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa.

Supervisor (Sup) - desempenha as funções correspondentes a qualquer das profissões/categorias profissionais e, segundo a organização interna da empresa, supervisiona a atividade e os profissionais dentro da mesma área de atividade.

Técnico de sistemas de informática (TSI) - Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de *hardware* e *software*. Assegura a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

Chefe de secção (CS) - Planear, dirigir e coordenar as atividades da operação num local de trabalho e das equipas nela inseridas. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelos objetivos que foram traçados.

ANEXO III

Requisitos gerais para evolução

1- A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido para cada profissão/categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

- e)* Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
 - f)* Casamento ou nojo;
 - g)* Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
 - h)* Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
 - i)* Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.
- 4- No caso previsto na alínea *e)* do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.
- 5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.
- 6- Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 5 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no número 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.
- 7- A apreciação e avaliação devem ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior.
- 8- Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.
- 9- A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.
- 10- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
- 11- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados no números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.
- 12- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.
- 14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorrido um ano.
- 15- No caso de não ser feita avaliação anual por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Evolução na carreira profissional

- 1- Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:
- Grupo funcional 1 e 2:
- a)* O ingresso na carreira profissional é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração máxima de 1 ano;
 - b)* Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
 - c)* Após 1 ano de permanência no grau 0, o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
 - d)* Após 2 anos de permanência no grau I, o trabalhador evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
 - e)* Após 2 anos de permanência no grau II, o trabalhador evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
 - f)* Após um máximo de 2 anos de permanência no grau III, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 2 anos de permanência no grau IV, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) O acesso ao grau sénior (máximo) nos grupos funcionais 1 e 2 está limitado a vagas de 10 % dos trabalhadores em cada cidade/local. Para evoluir, além da vaga o trabalhador tem de ter pelo menos 3 anos no grau V e uma avaliação mínima de «B», dando prioridade ao que mais anos tiver de permanência no grau V.

Grupo hierárquico:

1- O ingresso na carreira profissional de supervisor é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração de 1 ano.

a) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

b) Após 2 anos de permanência no grau 0 com avaliação mínima de «C», o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 3 anos de permanência no grau I com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau II;

d) O acesso ao grau de chefe de secção está limitado às necessidades da empresa em cada cidade/local. Para evoluir de supervisor a chefe de secção, além da vaga existir o supervisor tem de ter pelo menos 3 anos de permanência no grau II e uma avaliação mínima de «B», sendo selecionado em função das características pessoais e competências técnicas para a liderança e gestão da secção;

e) Na mudança de profissão do grupo funcional 1 para o grupo funcional 2 ou deste para o grupo hierárquico o trabalhador será enquadrado na nova carreira no nível salarial superior;

f) No cálculo das vagas de 10 % para acesso ao grau de sénior no grupo funcional 1 e 2, o arredondamento será para a unidade superior com um intervalo máximo de arredondamento de 2 décimas.

ANEXO IV

Transcrição das normas da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), relativas à proteção da parentalidade, atualizadas até à 20.ª alteração ao diploma, Lei n.º 18/2021, de 8 de abril.

Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

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

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

Artigo 33.º-A

Referências

1- Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2- O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do número 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3- Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

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

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

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2- Incluem-se na proibição do número 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

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

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

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

Artigo 37.º-A

Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1- A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

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

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

Artigo 38.º-A

Falta por luto gestacional

1- Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.

2- O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

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

7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

8- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

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

13- Na falta da declaração referida no número 10 a licença é gozada pela mãe.

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

15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

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

Artigo 42.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

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

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

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

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

Artigo 44.º

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 do artigo 40.º

2- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

3- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no número 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

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

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

6- O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

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

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

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

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

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

13- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

14- O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

1- Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

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

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

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

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

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

Artigo 46.º-A

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

1- O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).

2- O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

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

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

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

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

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

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

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

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

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

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

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

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

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

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

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

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

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

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

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

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

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

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

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

Artigo 51.º

Licença parental complementar

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

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

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

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

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

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

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

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

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

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

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

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

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

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

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

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

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

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

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

3-A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4-O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5-É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

Artigo 54.º

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

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

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

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

4-A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

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

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

7-O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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

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

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

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

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

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

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

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Artigo 57.º

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

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

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

2-O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

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

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

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

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

Artigo 62.º

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

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

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

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

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

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

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

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

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

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

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

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

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

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

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

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

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

a) Dispensa para aleitação;

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

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

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

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

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

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

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2- A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

ANEXO V

Transcrição do regime legal em vigor relativo ao estatuto do trabalhador-estudante**I - Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho) - Trabalhador-estudante**

Artigo 89.º

Noção de trabalhador-estudante

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

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

Artigo 90.º

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

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

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Artigo 91.º

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2-O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3-Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4-A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do número 4 do artigo 96.º

5-Só é permitida a acumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6-Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

7-Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Artigo 92.º

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1-O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2-O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

3-Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 93.º

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Artigo 94.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1-O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2-Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3-O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4-Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5-Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6-O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Artigo 95.º

Cessação e renovação de direitos

1-O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2-Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3-Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4-O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Artigo 96.º

Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1-O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo.

2-O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, diretamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio eletrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3-Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4-O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

Artigo 96.º-A

Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

I - Lei n.º 105/2009 (regulamentação do Código do Trabalho)

Trabalhador-estudante

Artigo 12.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1-O trabalhador-estudante não está sujeito:

- a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;
- b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
- c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

2-Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3-O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

4- O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5- O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

6- O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre, entretanto, em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

Regulamento do Uniforme

I) A DHL Aviation porá à disposição de cada trabalhador um uniforme de uso obrigatório, adequado ao respetivo posto de trabalho tendo em conta as condições de trabalho de cada posto, bem como as condições climáticas de cada escala.

II) O uniforme deverá, em qualquer caso, ser adaptado às especificidades de cada centro de trabalho em função das condições climáticas locais, podendo igualmente ser adaptado em função dos distintos postos de trabalho.

III) É da responsabilidade do chefe de escala a distribuição do uniforme e dos equipamentos de proteção individual de acordo com as necessidades de cada posto.

IV) Aquando da admissão de um trabalhador, a DHL Aviation entregar-lhe-á também, para além do uniforme geral, as peças de vestuário próprias da temporada em que este for admitido (verão ou inverno) de acordo com o disposto nos procedimentos da DHL Aviation.

V) Aos trabalhadores de rampa/sorting, a DHL Aviation entregará ainda, independentemente da temporada que aquele seja admitido, um uniforme com «gore-tex» (ou equivalente) e um forro polar.

VI) Os uniformes de Inverno e de verão serão renovados, na íntegra, uma vez por ano, devendo a entrega do uniforme de verão realizar-se durante o mês de março e a entrega do uniforme de inverno durante o mês de outubro, salvo se não for possível por causa devidamente justificada (por ex., atraso por parte dos fornecedores).

VII) O equipamento de «gore-tex» (ou equivalente) somente será renovado aquando da sua deterioração.

VIII) Independentemente do disposto supra, a DHL Aviation procederá, sempre que solicitado por um trabalhador, à reposição de qualquer peça cuja deterioração seja justificada.

IX) A reposição das peças de roupa deterioradas apenas será efetuada mediante a prévia apresentação e entrega das referidas peças ao responsável de uniforme de cada escala.

X) As peças de vestuário que fazem parte do uniforme são propriedade da DHL Aviation e devem ser usadas única e exclusivamente durante o tempo de trabalho, sendo autorizada também a sua utilização nas deslocações do domicílio até ao centro de trabalho e vice-versa.

XI) Aquando da cessação do contrato de trabalho com a DHL Aviation, o trabalhador deverá devolver o uniforme na íntegra.

XII) Caso o uniforme não seja devolvido na íntegra, a DHL Aviation poderá deduzir o seu valor aos créditos laborais que detenha sobre o trabalhador.

Lisboa, 18 de abril de 2024.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

Patrícia Chambel, mandatária.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Anabela Ferreira Nazaré, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 120/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.