



Grupo Parlamentar  
Bloco de Esquerda

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

ADMITIDO, NUMERE-SE E

PUBLIQUE-SE

Baixa à Comissão: CAPAT

Para parecer até 2012 08 29

2012 07 104

O Presidente,



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

A SESSÃO

Distribua-se pelos Srs. Deputados

2012 07 104

O Presidente,

Excelentíssimo Senhor Presidente da  
Assembleia Legislativa da Região  
Autónoma dos Açores

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda/Açores entrega à Mesa da Assembleia Legislativa e a V. Ex.<sup>a</sup>, para efeitos de admissão, nos termos Estatutários e Regimentais, Projeto de Decreto Legislativo Regional – Adapta à Região Autónoma dos Açores o Código do Trabalho e respetiva regulamentação.

Requer-se, ainda, a apresentação do referido Projeto de Decreto Legislativo Regional, nos termos do artigo 81.º, do Regimento da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

Ponta Delgada, 4 Junho de 2012

Com os nossos melhores cumprimentos,

A Presidente do Grupo Parlamentar do BE/Açores

*Zuraida Soares*

(Zuraida Soares)

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA  
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES  
ARQUIVO

Entrada 2630 Proc. Nº 105

Data: 012/07/04 Nº 14 / 2012

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Título: Projeto de Decreto Legislativo Regional

Ass.: Adapta à Região Autónoma das Açores o Código do Trabalho e respetiva regulamentação.

Entrada nº 14/2012 de 012/07/104

Arquivo nº 105

O Responsável,

**LEGISLAÇÃO**



## Projeto de Decreto Legislativo Regional

### Exposição de motivos

- 1- A crise económica e financeira que assolou o mercado internacional, reflete-se em Portugal, na Autonomia dos Açores e nos mais desprotegidos e sem emprego das nossas comunidades. A **crise social daqui decorrente** não permite a indiferença dos poderes públicos.
- 2- Considerando a situação preocupante em que se encontram muitas famílias açorianas, com o desemprego de vários dos seus membros e outros perto disso. Tendo em conta as baixas remunerações salariais da grande maioria dos agregados familiares e trabalhadores desta Região, entende-se que **a legislação do trabalho não pode conduzir a um agravamento deste contexto negativo.**
- 3- Tendo em conta as **prerrogativas legislativas** da Autonomia Regional e a composição da Assembleia Legislativa, o Bloco de Esquerda entende, com ligeiras diferenças, que se deve manter o ordenamento jurídico proporcionado pelo Código de Trabalho de 2009, com supervenientes alterações, antes da revisão de 2012, efetivada pela Assembleia da República Portuguesa e promulgada pelo Presidente da República.
- 4- Não se trata, sequer, de uma escolha política. São conhecidas as divergências do Bloco de Esquerda relativas ao Código do Trabalho de 2009. O que propomos **tão somente é manter o que estava e resultou de uma maioria absoluta do Partido Socialista** na República. A nossa atitude provém talvez do aforismo popular: para pior, já basta assim!
- 5- Cruzamos, nesta sede, a experiência de produção normativa da Assembleia Legislativa dos Açores com a reivindicação da sua **competência legislativa exclusiva**, produto da sua faculdade constitucional e estatutária, em matéria sem qualquer



tipo de reserva de soberania, nem absoluta, nem relativa. Anteriores Decretos Legislativos Regionais adaptaram à Região Autónoma dos Açores a legislação de trabalho da República. A matéria legal referente ao trabalho é, por dispensa constitucional, **inteiramente apropriada pelo Estatuto Político-Administrativo dos Açores**. A Assembleia Legislativa dos Açores não precisa de se cingir à mera “regulamentação” da lei da República. Pode ir mais além, querendo, e estabelecer a sua própria norma.

- 6- O exercício que aqui propomos é uma **adaptação, adotando capacidade legislativa própria**, sem contudo inovar, na sistematização jurídica. Tal não era necessário e, porém, o modo é suficiente. Cremos ter concorrido para o exercício de uma faculdade, plenamente constitucional e, no entanto, respeitando um critério de proporcionalidade, na evolução legislativa regional, no quadro do ordenamento nacional.
- 7- O **desafio democrático** que, ora, aqui se convoca na Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores é o de ousar assumir competências, possíveis desde 2004, diferenciar a identidade regional e chamar a atenção do país para a valia própria de uma Autonomia.
- 8- O presente Projeto Decreto Legislativo Regional cumpre, nos termos aplicáveis, a **regulação do trabalho**, a aplicação regional e a revogação técnica, por mecanismos diferentes, do que não se pretende, que da legislação estadual, tenha livre curso nos Açores. Mas chama também a si aquilo que era tecnicamente confirmado, na Região, como uma decorrência legal no Decreto-Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de junho.
- 9- O Bloco de Esquerda/Açores não altera, nesta sede, o normativo que veio limitar o gozo de **feriados** nacionais. Tal matéria, controversa que seja, não está totalmente liberta de reserva de soberania. No risco, optamos pela segurança de uma ulterior revisão da Assembleia da República, válida para o todo nacional.



**Assim, o Grupo Parlamentar do Bloco Esquerda/Açores, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da CRP, pelo disposto no artigo 37.º, e nos termos do n.º 2 alínea a) do artigo 61.º do Estatuto Político – Administrativo da Região Autónoma dos Açores, e ao abrigo do n.º 1 alínea i) do artigo 16.º do Regimento da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, apresenta à Assembleia Legislativa, o seguinte:**

## **Projeto de Decreto Legislativo Regional**

**Projeto de Decreto Legislativo Regional – Adapta à Região Autónoma dos Açores o Código do Trabalho e respetiva regulamentação.**

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

O presente diploma adapta à Região Autónoma dos Açores o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2209, de 12 de fevereiro e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e confere à legislação do trabalho uma dimensão regional própria.

### **Artigo 2.º**

#### **Competências**

1- As competências atribuídas no Código do Trabalho e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com as alterações das Leis 9/2006, de 20 de março, Lei 59/2008, de 11 de setembro, Lei 96/2009, de 3 de setembro, Lei 101/2009, de 8 de setembro, Lei 102/2009, de 10 de setembro, Lei 105/2009, de 14 de setembro, Dec-Lei 164/2007 de 3 de maio, Dec-Leis 89/2009, de 9 de abril, 91/2009, de 9 de abril, aos órgãos e serviços nacionais consideram-se cometidas, na Região Autónoma dos Açores, aos correspondentes órgãos e serviços regionais, designadamente:



- a) As referências feitas no Código do Trabalho ao Instituto de Gestão Financeira de Segurança Social entendem-se como feitas ao Fundo Regional do Emprego;
- b) As referências feitas no Código do Trabalho e na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, com as alterações supervenientes, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres entendem-se como feitas à Direção Regional de Solidariedade e Segurança Social;
- c) As referências feitas no Código do Trabalho, com as devidas exceções, à Comissão Permanente de Concertação Social entendem-se como feitas à Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Regional de Concertação Estratégica;
- d) As referências feitas no Código do Trabalho e na Lei n. 35/2004, de 29 de julho, com as alterações supervenientes, aos presidente e secretário-geral do Conselho Económico e Social consideram-se como feitas aos presidente e secretário-geral do Conselho Regional de Concertação Estratégica.

2- O presidente do Conselho Regional de Concertação Estratégica pode delegar, total ou parcialmente, as suas competências numa das personalidades a que refere a alínea m) do n.1 do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 9/2003/A, de 12 de março.

### **Artigo 3.º**

#### **Publicações**

1- As publicações reportadas ao *Boletim do Trabalho e Emprego* nos diplomas referidos no artigo anterior são feitas na 4ª. série do *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2- As publicações reportadas ao *Diário da República* nos diplomas referidos no artigo anterior são feitas, quando for o caso, na respetiva série do *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, tendo em conta a forma do ato.



## **Artigo 4.º**

### **Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão**

1- O secretário regional responsável pela área laboral, através da emissão de um regulamento, pode determinar a extensão, total ou parcial, de convenções coletivas ou decisões arbitrais a empregadores do mesmo sector de atividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que no território da Região exerçam a sua atividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados naqueles instrumentos.

2- Com âmbito circunscrito ao território da Região, o secretário regional responsável pela área laboral pode ainda, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de convenções coletivas ou decisões arbitrais a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua atividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores ou, fora desses casos, se circunstâncias sociais e económicas o justifiquem e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3- O procedimento de elaboração destes regulamentos de extensão respeitará os trâmites e formalidades previstos, nesta matéria, no Código do Trabalho.

## **Artigo 5.º**

### **Admissibilidade de emissão de regulamentos de condições mínimas**

1- Nos casos em que não seja possível o recurso ao regulamento de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores ou, fora destes casos, quando estiverem em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode o Governo Regional, através dos secretários regionais com a tutela da área laboral e do sector de atividade em causa, determinar a emissão de um regulamento de condições mínimas de trabalho, mantendo-se em vigor a convenção até à publicação daquele regulamento.

2—O procedimento de elaboração do regulamento de condições mínimas respeitará os trâmites e formalidades previstos, nesta matéria, no Código do Trabalho.



## **Artigo 6.º**

### **Feritados**

Para além dos feriados previstos no Código do Trabalho, acresce como feriado regional já consagrado a Segunda-Feira do Espírito Santo, considerado como Dia da Região Autónoma dos Açores.

## **Artigo 7.º**

### **Acréscimo à retribuição mínima mensal garantida**

À retribuição mínima mensal garantida, a que se refere o artigo 273.º do Código do Trabalho, acresce, na Região Autónoma dos Açores, o valor percentual fixado nos termos de decreto legislativo regional próprio.

## **Artigo 8.º**

### **Alteração ao 63.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 63.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 63.º**

#### **Proteção em caso de despedimento**

1 — O despedimento grávida 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 n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

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



c) Depois das consultas referidas no n.º 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 n.º 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 n.º 1. 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 n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

## **Artigo 9.º**

### **Alteração ao 90.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 90.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 90.º**

##### **Proteção do tempo 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 fracionadamente, 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, exceto 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 de igual número de horas.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.

## **Artigo 10.º**

### **Alteração ao 91.º do Código do Trabalho**



**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 91.º passa a ter a seguinte redação:**

**<< 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 — 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.

4 — 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.

5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1 ou 3.º

**Artigo 11.º**

**Alteração ao 94.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 94.º passa a ter a seguinte redação:**

**<< 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 atividades educativas a frequentar.



2 — 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — 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 12.º**

### **Alteração ao 99.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 99.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 99.º**

##### **Regulamento interno de empresa**

1 — O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

3 — O regulamento interno apenas produz efeitos após:

a) Publicitação do respetivo conteúdo, designadamente afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores;



b) Enviá-lo ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 e leve a violação da alínea b) do n.º 3.

## **Artigo 13.º**

### **Alteração ao 106.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 106.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 106.º**

##### **Dever de informação**

1 — O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

3 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;



i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver.

4 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.

## **Artigo 14.º**

### **Alteração ao 127.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 127º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 127.º**

#### **Deveres do empregador**

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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



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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço competência inspetiva da secretaria responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos nos números anteriores deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 ou nos n.os 4 ou 5.

## **Artigo 15.º**

### **Alteração ao 142.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 142º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 142.º**

##### **Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração**

1 — O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.



2 — Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 60 dias de trabalho no ano civil.

3 — Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera -se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

## **Artigo 16.º**

### **Alteração ao 161.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 161º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 161.º**

##### **Objeto da comissão de serviço**

Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos.

## **Artigo 17º**

### **Alteração ao 164.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 164º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 164.º**

##### **Efeitos da cessação da comissão de serviço**

1 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a atividade prevista no acordo a que se refere a alínea c) ou d) do n.º 3 do artigo 162.º;

b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º;



c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização é calculada nos termos do artigo 366.º.

2 — Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização a que se referem as alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho.

3 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## **Artigo 18.º**

### **Alteração ao 177.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 177º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 177.º**

##### **Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário**

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- h) Data da celebração do contrato.





2 — Para efeitos da alínea *b*) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4 — O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea *b*) do n.º 1.

5 — No caso previsto no número anterior, considera -se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

7 — Constitui contra -ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas *a*), *c*) ou *f*) do n.º 1.

## **Artigo 19º**

### **Alteração ao 192.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 192.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 192.º**

##### **Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário**

1 — Juntamente com a coima, pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da atividade até dois anos a empresa de trabalho temporário que admita trabalhador em violação das normas sobre a idade mínima ou a escolaridade obrigatória.

2 — A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da atividade até dois anos em caso de reincidência na prática das seguintes infrações:

*a*) Não constituição de seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário;

*b*) Atraso por período superior a 30 dias no pagamento da retribuição devida a trabalhadores temporários.

3 — A empresa de trabalho temporário, juntamente com a coima aplicável à contra -ordenação por celebração de contrato de utilização de trabalho temporário não sendo titular de licença, é ainda punível com ordem de encerramento do estabelecimento onde a atividade é exercida, até à regularização da situação.



4 — A sanção acessória referida nos números anteriores é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário, previsto em legislação específica.

## **Artigo 20º**

### **Alteração ao 194.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 194.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 194.º**

##### **Transferência de local de trabalho**

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º

6 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

7 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 4, no caso de transferência definitiva, e constitui contra -ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

## **Artigo 21º**

### **Alteração ao 208.º do Código do Trabalho**



**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 208.º passa a ter a seguinte redação:**

**<< Artigo 208.º**

**Transferência de local de trabalho Banco de horas**

1 — Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 — O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 — O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

5 — Constitui contra -ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

**Artigo 22º**

**Alteração ao 213.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 213.º passa a ter a seguinte redação:**



## << Artigo 213.º

### **Intervalo de descanso**

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.

3 — Compete ao serviço com competência inspetiva da secretaria responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

4 — Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, exceto quanto a atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 4.

## **Artigo 23º**

### **Alteração ao 216.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 216.º passa a ter a seguinte redação:**

## << Artigo 216.º

### **Afixação e envio de mapa de horário de trabalho**

1 — O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.



2 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.

3 — Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva da secretaria responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

4 — As condições de publicidade de horário de trabalho de trabalhador afeto à exploração de veículo automóvel são estabelecidas em Decreto Regulamentar dos secretários responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes.

5 — Constitui contra -ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

## **Artigo 24º**

### **Alteração ao 218.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 218.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 218**

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2 — O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspetiva da secretaria responsável pela área laboral.

4 — Constitui contra -ordenação leve a violação do disposto no número anterior.



## **Artigo 25º**

### **Alteração ao 226.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 226.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 226.º**

#### **Noção de trabalho suplementar**

- 1 — Considera -se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2 — No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera -se trabalho suplementar o que exceda esse período.
- 3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
  - a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
  - b) 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;
  - c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;
  - d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
  - e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;
  - f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.
- 4 — Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º

## **Artigo 26º**

### **Alteração ao 229.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 229.º passa a ter a seguinte redação:**



## << Artigo 229.º

### **Descanso compensatório de trabalho suplementar**

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence -se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

6 — O disposto nos n. os 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7 — Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.

## **Artigo 27º**

### **Alteração ao 230.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 230.º passa a ter a seguinte redação:**

## << Artigo 230.º

### **Regimes especiais de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.



2 — O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 — Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 — Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica.

5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## **Artigo 28º**

### **Alteração ao 238.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 238.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 238.º**

##### **Duração do período de férias**

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem





redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

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

## **Artigo 29º**

### **Alteração ao artigo 240.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 240.º passa a ter a seguinte redação**

#### **<< Artigo 240.º**

#### **Gozo e Cumulação de Férias**

- 1- As Férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
- 4- Tem direito a cumular férias de dois anos o trabalhador que exerça a sua atividade na Região Autónoma dos Açores sempre que pretenda fazê-lo noutras ilhas da Região, na Região Autónoma da Madeira, no continente ou no estrangeiro.
- 5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto, neste artigo.

## **Artigo 30.º**

### **Alteração ao 242.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 242.º passa a ter a seguinte redação**



## << Artigo 242.º

### **Encerramento para férias**

1 — Sempre que seja compatível com a natureza da atividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

- a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação coletiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir.

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

## **Artigo 31º**

### **Alteração ao 256.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 256.º passa a ter a seguinte redação:**

## << Artigo 256.º

### **Efeitos de falta injustificada**

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

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

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

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



## **Artigo 32º**

### **Alteração ao 264.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 264.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 264.º**

#### **Retribuição do período de férias e subsídio**

- 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, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 3 do artigo 238.º
- 3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.
- 4 — Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

## **Artigo 33º**

### **Alteração ao 268.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 268.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 268.º**

#### **Pagamento de trabalho suplementar**

- 1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
  - a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
  - b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.



2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## **Artigo 34º**

### **Alteração ao 269.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 269.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 269.º**

##### **Prestações relativas a dia feriado**

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

## **Artigo 35º**

### **Alteração ao 298.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 298.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 298.º**

##### **Redução ou suspensão em situação de crise empresarial**

1 — O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — A redução a que se refere o número anterior pode abranger:



a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;

b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3 — O regime de redução ou suspensão aplica -se aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

## **Artigo 36º**

### **Alteração ao 299.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 299.º passa a ter a seguinte redação:**

### **Artigo 299.º**

#### **Comunicações em caso de redução ou suspensão**

1 — O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando -as simultaneamente sobre:

a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;

b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;

c) Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;

d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;

e) Prazo de aplicação da medida;

f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

2 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à receção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão a informação referida no n.º 1.

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



## **Artigo 37º**

### **Alteração ao 300.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 300.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 300.º**

##### **Informações e negociação em caso de redução ou suspensão**

1 — Nos cinco dias posteriores ao facto previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar.

2 — A ata das reuniões de negociação deve conter a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 10 dias sobre o envio da informação previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 2 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador, por escrito, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da aplicação.

4 — Na data das comunicações referidas no número anterior, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social a ata a que se refere o n.º 2, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adotada, com indicação das datas de início e termo da aplicação.

5 — Na falta de ata da negociação, o empregador envia às entidades referidas no número anterior um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.

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

## **Artigo 38º**

### **Alteração ao 301.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 301.º passa a ter a seguinte redação:**



## **Artigo 301.º**

### **Duração de medida de redução ou suspensão**

1 — A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, um ano.

2 — A redução ou suspensão pode iniciar -se decorridos 10 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, ou imediatamente em caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelos trabalhadores abrangidos.

3 — Qualquer dos prazos referidos no n.º 1 pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores e esta não se oponha, por escrito e nos cinco dias seguintes.

4 — Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores, a comunicação prevista no número anterior é feita a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, a qual só terá lugar quando o trabalhador manifeste, por escrito, o seu acordo.

5 — Constitui contra -ordenação leve a violação do disposto no n.º 1.

## **Artigo 39º**

### **Alteração ao 303.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 303.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 303.º**

#### **Deveres do empregador no período de redução ou suspensão**

1 — Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:

- a) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva;
- b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;



e) Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

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

## **Artigo 40º**

### **Alteração ao 305.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 305.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 305.º**

##### **Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão**

1 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito:

a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;

b) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;

c) A exercer outra atividade remunerada.

2 — Durante o período de redução, a retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas de trabalho.

3 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

4 — O subsídio de doença da segurança social não é atribuído relativamente a período de doença que ocorra durante a suspensão do contrato, mantendo o trabalhador direito à compensação retributiva.

5 — Em caso de não pagamento pontual do montante previsto na alínea a) do n.º 1 durante o período de redução, o trabalhador tem direito a suspender o contrato nos termos do artigo 325.º

6 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto na alínea a) do n.º 1, ou na alínea b) do mesmo número na parte respeitante ao empregador.





## **Artigo 41º**

### **Alteração ao 307.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 307.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 307.º**

##### **Acompanhamento da medida**

1 — O empregador informa trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

2 — Durante a redução ou suspensão, o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer interessado, deve pôr termo à aplicação do regime relativamente a todos ou a alguns trabalhadores, nos seguintes casos:

- a) Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
- b) Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- c) Incumprimento de qualquer dos deveres a que se refere o n.º 1 do artigo 303.º

3 — A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.

## **Artigo 42º**

### **Alteração ao 344.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 344.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 344.º**

##### **Caducidade de contrato de trabalho a termo certo**

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.

2 — Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois



dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

3 — A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

### **Artigo 43º**

#### **Alteração ao 345.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 345.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 345.º**

##### **Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto**

1 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo -se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando -se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo anterior ou artigo.

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

### **Artigo 44º**

#### **Alteração ao 346.º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 346.º passa a ter a seguinte redação:**



## << Artigo 346.º

### **Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa**

1 — A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

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

## **Artigo 45º**

### **Alteração ao 347º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 347.º passa a ter a seguinte redação:**

## << Artigo 347.º

### **Insolvência e recuperação de empresa**

1 — A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.



3 — A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.

5 — O disposto no n.º 3 aplica -se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

## **Artigo 46º**

### **Alteração ao 356º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 356.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 356.º**

##### **Instrução**

1 — Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 — Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 — O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 — Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 — Constitui contra -ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 2, 5 ou 6.



## **Artigo 47º**

### **Alteração ao 357º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 357.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 357.º**

##### **Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta -se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 — Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a receção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a receção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 — A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

8 — Constitui contra -ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 a 3 e 5 a 7.



## **Artigo 48º**

### **Alteração ao 358º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 358.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 358.º**

##### **Procedimento em caso de microempresa**

1 — No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.os 1, 2, 3 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 — Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 — O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos cinco dias úteis após a receção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4 — Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

6 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 5.

## **Artigo 49º**

### **Alteração ao 360º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 360.º passa a ter a seguinte redação:**



## << Artigo 360.º

### **Comunicações em caso de despedimento coletivo**

1 — O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 — Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou, ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 — O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 — Constitui contra -ordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contra -ordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.

## **Artigo 50º**

### **Alteração ao 366º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 366.º passa a ter a seguinte redação:**



## << Artigo 366.º

### **Compensação por despedimento coletivo**

1 — Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 — A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 — Presume -se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

5 — A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

6 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

## **Artigo 51º**

### **Alteração ao artigo 368º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 368.º passa a ter a seguinte redação:**

## << Artigo 368.º

### **Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a





extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

3 — O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 — Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 — O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3.

## **Artigo 52º**

### **Alteração ao artigo 369º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 369.º passa a ter a seguinte redação:**

### **Artigo 369.º**

#### **Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:



a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

2 — Constitui contra -ordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

### **Artigo 53º**

#### **Alteração ao artigo 370º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 370.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 370.º**

##### **Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 — Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva da secretaria responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 — O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento.

### **Artigo 54º**

#### **Alteração ao artigo 371º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 371.º passa a ter a seguinte redação:**



## Artigo 371.º

### Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 — Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.

2 — A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
- c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;
- d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- e) Data da cessação do contrato.

3 — O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

4 — O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

5 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 2 ou do aviso prévio referido no n.º 3, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º



## **Artigo 55º**

### **Alteração ao artigo 372º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 372.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 372.º**

##### **Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica -se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

## **Artigo 56º**

### **Alteração ao artigo 374º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 374.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 374.º**

##### **Situações de inadaptação**

1 — A inadaptação verifica -se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

2 — Verifica -se ainda inadaptação de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção quando não se cumpram os objetivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

## **Artigo 57º**

### **Alteração ao artigo 375º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 375.º passa a ter a seguinte redação:**



## Artigo 375.º

### Requisitos de despedimento por inadaptação

1 — O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;

b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;

e) A situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

2 — O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

3 — O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que se verifique o requisito referido na alínea e) do n.º 1 e, ainda, tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho.

4 — O despedimento só pode ter lugar desde que seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

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



## **Artigo 58º**

### **Alteração ao artigo 376º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 376.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 376.º**

##### **Comunicações em caso de despedimento por inadaptação**

1 — No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) A necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho, indicando os motivos justificativos;
- b) As modificações introduzidas no posto de trabalho e os resultados da formação profissional e do período de adaptação, de acordo com as alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo anterior;
- c) A inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo anterior.

2 — Constitui contra -ordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto neste artigo.

## **Artigo 59º**

### **Alteração ao artigo 377º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 377.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 377.º**

##### **Consultas em caso de despedimento por inadaptação**

Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento, podendo ainda o trabalhador apresentar os meios de prova que considere pertinentes.



## **Artigo 60º**

### **Alteração ao artigo 378º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 378.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 378.º**

##### **Decisão de despedimento por inadaptação**

1 — Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o artigo anterior, o empregador pode proceder ao despedimento, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
- c) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- d) Data da cessação do contrato.

2 — O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 376.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3 — Constitui contra -ordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no n.º 1 ou do aviso prévio referido no n.º 2, e constitui contra -ordenação leve a violação do disposto no n.º 2, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.



## **Artigo 61.º**

### **Alteração ao artigo 379º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 379.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **Artigo 379.º**

##### **Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação**

A trabalhador despedido por inadaptação aplica -se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.

## **Artigo 62.º**

### **Alteração ao artigo 383º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 383.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 383.º**

##### **Ilícitude de despedimento coletivo**

O despedimento coletivo é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.os 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;
- b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º

## **Artigo 63º**

### **Alteração ao artigo 384º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 384.º passa a ter a seguinte redação:**





### **Artigo 384.º**

#### **Illicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho**

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º por remissão do artigo 372.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

### **Artigo 64º**

#### **Alteração ao artigo 385º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 385.º passa a ter a seguinte redação:**

### **Artigo 385.º**

#### **Illicitude de despedimento por inadaptação**

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 375.º;
- b) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 376.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º por remissão do artigo 379.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

### **Artigo 65º**

#### **Alteração ao artigo 389º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 389.º passa a ter a seguinte redação:**



## << Artigo 389.º

### **Efeitos da ilicitude de despedimento**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º

2 — No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 2 e 3 do artigo 356.º, ou a inobservância do prazo referido no n.º 3 do artigo 357.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º

3 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## **Artigo 66º**

### **Alteração ao artigo 479º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 479.º passa a ter a seguinte redação:**

## << Artigo 479.º

### **Apreciação relativa à igualdade e não discriminação**

1 — No prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente da secretaria responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias, envia a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

2 — Para efeito do número anterior, considera -se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

- a) Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção coletiva;
- b) O maior número das entidades referidas;



c) Qualquer das entidades referidas.

3 — Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

4 — A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente da secretaria responsável pela área laboral, para efeito de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **Artigo 67º**

### **Alteração ao artigo 482º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 482.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 482.º**

#### **Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais**

1 — Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:

- a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo coletivo ou do contrato coletivo;
- b) O acordo coletivo afasta a aplicação do contrato coletivo.

2 — Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente, comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspetiva da secretaria responsável pela área laboral.

3 — Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável:

- a) O instrumento de publicação mais recente;
- b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal atividade da empresa.

4 — A deliberação prevista no n.º 2 é irrevogável até ao termo da vigência do instrumento adotado.



## **Artigo 68º**

### **Alteração ao artigo 486º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 486.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 486.º**

##### **Proposta negocial**

- 1 — O processo de negociação inicia -se com a apresentação à outra parte de proposta de celebração ou de revisão de uma convenção coletiva.
- 2 — A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:
  - a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio ou em representação de outras;
  - b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respetiva data de publicação.

## **Artigo 69º**

### **Alteração ao artigo 491º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 491.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 491.º**

##### **Representantes de entidades celebrantes**

- 1 — A convenção coletiva é assinada pelos representantes das entidades celebrantes.
- 2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram -se representantes:
  - a) Os membros de direção de associação sindical ou associação de empregadores, com poderes para contratar;
  - b) Os gerentes, administradores ou diretores com poderes para contratar;
  - c) No caso de empresa do sector empresarial do Estado, os membros do conselho de gerência ou órgão equiparado, com poderes para contratar;



d) As pessoas titulares de mandato escrito com poderes para contratar, conferido por associação sindical ou associação de empregadores, nos termos dos respetivos estatutos, ou por empregador.

3 — Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores.

4 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte, por escrito e até à assinatura da convenção coletiva.

## **Artigo 70º**

### **Alteração ao artigo 492º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 492.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 492.º**

##### **Conteúdo de convenção coletiva**

1 — A convenção coletiva deve indicar:

- a) Designação das entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Âmbito do sector de atividade, profissional e geográfico de aplicação, exceto tratando -se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
- d) Data de celebração;
- e) Convenção revista e respetiva data de publicação, se for o caso;
- f) Valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
- g) Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção.

2 — A convenção coletiva deve regular:

- a) As relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;



- b) As ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador;
- c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;
- d) Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- e) Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;
- g) A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a atividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve;
- h) Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 — A convenção coletiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

4 — A convenção coletiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

## **Artigo 71.º**

### **Alteração ao artigo 560º do Código do Trabalho**

**Na Região Autónoma dos Açores o artigo 560.º passa a ter a seguinte redação:**

#### **<< Artigo 560.º**

##### **Dispensa de coima**

A coima prevista para as contra-ordenações referidas no n.º 4 do artigo 353.º, no n.º 2 do artigo 355.º, no n.º 7 do artigo 356.º, no n.º 8 do artigo 357.º, no n.º 6 do artigo 358.º, no n.º 6 do artigo 360.º, no n.º 6 do artigo 361.º, no n.º 5 do artigo 363.º, no n.º 6 do artigo 368.º, no n.º 2 do artigo 369.º, no n.º 5 do artigo 371.º, no n.º 5 do artigo 375.º, no n.º 2 do artigo 376.º, no n.º 3 do artigo 378.º ou no n.º 3 do artigo 380.º, na



parte em que se refere a violação do n.º 1 do mesmo artigo, não se aplica caso o empregador assegure ao trabalhador os direitos a que se refere o artigo 389.º

## **Artigo 72.º**

### **Destino das Coimas**

1—Em processos cuja instrução esteja cometida à Inspeção Regional do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte, o produto das coimas aplicadas reverte para o Fundo Regional do Emprego e fica consignado aos custos de funcionamento e despesas processuais da Inspeção Regional do Trabalho.

2—Do produto das coimas aplicadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, o Fundo Regional do Emprego transferirá anualmente 50 % da receita para o Fundo de Acidentes de Trabalho.

3—Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se custos de funcionamento, designadamente, as despesas inerentes a formação de pessoal e ações de formação e sensibilização, bem como a aquisição de equipamento.

## **Artigo 73.º**

### **Cláusula de salvaguarda**

Pelo disposto no presente diploma não tem aplicação na Região Autónoma dos Açores os artigos, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 9.º e n.º 2 do artigo 10.º, da Lei 23/2012, de 25 de Junho.

## **Artigo 74.º**

### **Norma Revogatória**

É revogado o Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de junho de 2006.



Grupo Parlamentar  
Bloco de Esquerda  
Açores



## Artigo 75.º

### Entrada em vigor

O Presente Decreto Legislativo Regional entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Ponta Delgada, 3 de Junho de 2012

O Grupo Parlamentar do BE/Açores

(Zuraida Soares)

(José Cascalho)