



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2595
- Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil	2597
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro	2598
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro	2599

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global	2601
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global	2622

- Acordo de adesão entre a A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro ao acordo coletivo entre as Águas do Norte, SA e outras e as mesmas associações sindicais	2631
- Acordo de adesão entre a A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra ao acordo coletivo entre as Águas do Norte, SA e outras e as mesmas associações sindicais	2631
- Acordo de empresa entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação	2632
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras - Retificação	2633

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Alteração	2635
- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração	2645

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Eleição	2652
- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Substituição	2652

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e de Opinião - Alteração	2653
- Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Alteração	2659
- Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Retificação	2665

II – Direção:

- ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves - Eleição	2666
- ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Eleição	2666
- ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste - Eleição	2667
- Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Eleição	2667
- APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e de Opinião - Eleição	2667
- Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER - Eleição	2667
- Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré - Eleição	2667

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Rodoviária de Lisboa, SA - Eleição	2668
- Rodoviária do Tejo, SA - Eleição	2669
- Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L. ^{da} - Retificação	2669

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- E-REDES - Distribuição de Electricidade, SA - Convocatória	2669
- Águas de Gaia, EM, SA - Convocatória	2670
- ADG - Águas de Gondomar, SA - Convocatória	2670
- SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia - Convocatória	2670
- REN Serviços, SA - Convocatória	2670
- Sâvida - Medicina Apoiada, SA - Convocatória	2671

II – Eleição de representantes:

- FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Eleição	2671
- Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Eleição	2671
- Solidal - Condutores Eléctricos, SA - Eleição	2672

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre Instituições Particulares de Solidariedade Social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no território do Continente, às

Instituições Particulares de Solidariedade Social não filiadas na confederação outorgante, abrangendo as instituições que exercem atividade no setor social, incluindo as Santas Casas da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do

estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 17 982 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 90,5 % são mulheres e 9,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 10 676 TCO (59,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 7306 TCO (40,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 92,1 % são mulheres e 7,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade.

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

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

Considerando que as retribuições previstas nos níveis 14 a 18 da «tabela A» e no nível X da «tabela B» aplicável aos educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas, ambas do anexo V das alterações do contrato coletivo, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção em apreço não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS nem às Instituições Particulares de Solidariedade Social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na sequência da oposição deduzida por aquelas, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação

da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, o qual é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 11, de 18 de maio de 2021, ao qual a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS deduziu oposição, alegando que tem convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito da aplicação da extensão.

Não obstante a referida oposição, clarifica-se que o projeto de extensão das alterações da convenção previa, respetivamente, no seu preâmbulo e no número 4 do seu artigo 1.º os fundamentos e a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, exclusão que se mantém na presente extensão.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre Instituições Particulares de Solidariedade Social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre Instituições Particulares de Solidariedade Social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada

com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

4- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS nem às Instituições Particulares de Solidariedade Social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

Artigo 2.º

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

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

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

Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil

O acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021, abrangem as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores pilotos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores pilotos ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situa-

ções que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, considerando que à data do procedimento os elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal reportam-se ao ano de 2018, não foi possível realizar o referido estudo, porquanto, sendo a primeira convenção publicada em dezembro de 2019 não existem dados disponíveis sobre a referida convenção nos Quadros de Pessoal atualmente disponíveis. No entanto, segundo a informação prestada pelos requerentes, serão abrangidos pela extensão 164 pilotos, dos quais 6 são mulheres e 159 são homens. Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão alegam os requerentes, em suma, que: *i)* A emissão da portaria de extensão da convenção beneficia todos trabalhadores da empresa com a categoria de piloto; *ii)* Sem a extensão os pilotos não filiados no SPAC não vão beneficiar da mesma proteção e estando a empresa com excesso de capacidade instalada, pela dificuldade de aplicação de medidas de flexibilidade, a alternativa à extensão passa por recorrer a procedimentos de despedimentos coletivos que afetarão esta classe profissional; *iii)* A extensão permite que os referidos trabalhadores beneficiem ainda das condições de recuperação dos rendimentos a partir do ano de 2014; *iv)* A extensão é essencial para a proteção da massa salarial, necessária à manutenção da empresa e da sua capacidade de operação em Portugal.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atentos os fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social e económico o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa e de assegurar a viabilidade de operação da empresa em Portugal e a manutenção dos postos de trabalho.

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

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 15 de junho de 2021, ao qual não foi deduzida

oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores pilotos ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

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

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

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de

empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8086 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 14,7 % são mulheres e 85,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 381 TCO (4,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 7705 TCO (95,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 14,3 % são mulheres e 85,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando que a anterior extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 11, de 18 de maio de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

3- A presente extensão não é aplicável aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

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

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

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

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3601 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 15,6 % são mulheres e 84,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 47 TCO (1,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais,

enquanto para 3554 TCO (98,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 15,5 % são mulheres e 84,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando que a anterior extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 11, de 18 de maio de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

3- A presente extensão não é aplicável aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

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

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

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

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Revogação de convenção anterior

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018, n.º 23, de 22 de junho de 2019 e n.º 29, de 8 de agosto de 2020, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pela associação sindicais que a subscreve.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores atualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato coletivo.

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária, assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021.

3- A tabela de remuneração mínima, e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e terão uma vigência de 12 meses

4- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de receção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que presuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respetivos quadros permanentes.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato coletivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato coletivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 9.^a

Exercício e evolução na atividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na atividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

Cláusula 10.^a

Provimento e responsabilidade

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferên-

cia a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respetivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 11.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir na íntegra o presente contrato;

b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;

c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;

d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;

e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;

f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;

g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;

i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;

j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato coletivo de trabalho aplicável;

k) Organizar e enviar Relatório Único nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir na íntegra o presente contrato;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo

da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;

e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;

f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respetivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;

i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;

j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efetivo.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;

h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respetivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;

j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a

cometer atos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;

k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo direto ou indireto do exercício de tais funções;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;

o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;

p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

q) Fazer lock-out;

r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de atividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.

2- Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respetiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Duração do trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de atividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respetivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora es-

tabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

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

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados.

2- As horas extraordinárias, referidas na alínea a) do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b), se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- É considerado noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

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

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efetiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.ª;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.ª, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respetivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM = remuneração mensal efetiva;

HS = horas normais de trabalho semanal;

HTP = horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respetiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.ª

Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investitura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efetivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,12 €.

2- Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efetiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.ª

Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM = retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.ª);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 17.ª para cálculo da remuneração especial por trabalho noturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a RM/30.

Cláusula 23.ª

13.º mês - Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

Cláusula 24.ª

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar	6,30 €;
Dormida e pequeno-almoço	19,00 €;
Diária completa	31,50 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,30 € por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 26.^a

Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efetivo de trabalho, 3,50 € a título de subsídio de alimentação.

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afetada nos casos previstos nos números 3 e 6 da cláusula 59.^a

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respetiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia	2,00 €;
b) Almoço ou jantar	4,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios;

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir o distrital.

E todos os outros que venham a ser retomados após o fim da suspensão dos mesmo.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de janeiro;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- 25 de dezembro.

Cláusula 29.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutra fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.^a

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato coletivo, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 31.^a e no número 2 da cláusula 46.^a

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

6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 24 dias úteis.

2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Na marcação para efeitos de contagem dos dias de férias, o sábado e o domingo em que o trabalhador, segundo escala horária esteja de serviço contam como dias de férias. Não contando outros dias úteis correspondentes a folgas, e os feriados que coincidam com sábado ou domingo.

4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a

férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 33.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 34.^a

Acumulação de férias

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 35.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

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

b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

c) Encerramento fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que for possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos

gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o número 3 da cláusula seguinte.

3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscali-

zada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

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

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado no ano anterior, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço no ano da cessação do impedimento prolongado, de até 20 dias, sendo garantido contudo um mínimo de 10 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato de trabalho.

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

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

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou cesse no ano seguinte ao do seu início não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à du-

ração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 43.^a

Faltas - Noção

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

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;

l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b), do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

7- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

Cláusula 45.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 44.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 44.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 44.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 44.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à

retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 48.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Causas da cessação

- 1- O contrato de trabalho cessa por:
 - a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
 - d) Rescisão do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:
 - a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
 - b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios, nos termos da cláusula 40.^a

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

- 1-   lícito   entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.
- 2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.
- 3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 67.^a
- 4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentenç a, bem como   reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais s rios da empresa;
- f) Prática intencional de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e seguranç a no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

- 1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviç o;
 - b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e seguranç a no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.
- 2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 55.^a

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no número 2 da cláusula an-

terior serão calculadas da forma seguinte:

a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;

b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 56.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Direitos de igualdade e de parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a).

2- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessárias, devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho.

Também o pai tem direito a dispensa de trabalho, no dia do nascimento de filho/a quando este haja ocorrido antes de um trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Tem ainda direito a três dispensas para acompanhar a mãe trabalhadora às consultas pré-natais. O pai tem ainda direito a uma licença parental exclusiva de 20 dias úteis (licença obrigatória), 5 dos quais logo a seguir ao nascimento e os restantes 15 dentro dos 30 dias a seguir ao nascimento da criança. Tem ainda direito a mais 5 dias úteis de licença, seguidos ou não, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe.

4- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho. Constitui obrigação das empresas proceder à avaliação de riscos (natureza, grau e duração da exposição), de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras aos riscos, devendo as mesmas ser informadas, por escrito, dos resultados da referida avaliação de riscos e das medidas de protecção respectivas.

5- A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de cada filho, a uma licença parental inicial, que pode ser partilhada a partir das 6 semanas (licença exclusiva da mãe), com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos.

Neste caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os 14 e os 30 dias, apresentando atestado médico com indicação do período da licença.

6- Enquanto a mãe trabalhadora amamentar, tem direito a dois períodos distintos, de 1 hora cada, por cada dia de trabalho, devendo comunicar à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, mantendo o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral. Caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança, deverá ser apresentado atestado médico.

O regime de aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança, pode ser gozado pela mãe ou pelo pai.

Nos casos em que os progenitores residam afastados dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte, será facultada a utilização dos dois períodos diários em conjunto.

7- As trabalhadoras podem trabalhar tal como os trabalhadores, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8- As mães trabalhadoras podem ser dispensadas de prestar trabalho nocturno por 112 dias, entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e de amamentação ou aleitação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, comunicando à entidade patronal com 10 dias de antecedência.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efetivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador

- exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e acidentes de trabalho

Cláusula 62.^a

Comunicação e inscrição

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à Segurança Social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respetiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 63.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efetiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efetiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao pro-

fissional;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva, pelo período máximo de seis dias;

d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 66.^a

Exercício da ação disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 64.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificar quem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 53.^a

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar -se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infratora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infratora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança e higiene no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 72.^a

Atribuição da comissão de segurança

A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 74.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, ANIPC e FIEQUIMETAL, indicar três.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas deste CCT.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste CCT.

5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1- Comercial:

1.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

1.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

1.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

1.4- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

1.5- *Estagiário comercial* - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

2- Informática:

2.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

2.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

2.4- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

2.5- *Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objetivos a atingir do analista de sistemas. Efectua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário.

2.6- *Estagiário de informática* - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3- Administrativo:

3.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2- *Chefe de departamento de recursos humanos* - É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, relatório único, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém atualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, servi-

ços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3- *Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários.

3.4- *Secretário(a) de direção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de acionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de atos notariais.

3.5- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redação e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efetuando recebimentos e pagamentos e os respetivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- *Estagiário administrativo* - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8- *Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4- Laboratório:

4.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3- *Analista* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4- *Controlador de qualidade de papel* - É o trabalhador responsável pela efetivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5- *Operador de laboratório* - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6- *Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5- Manutenção:

5.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4- *Técnico especialista de manutenção* - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, deteção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de proteção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5- *Técnico de manutenção mecânica* - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6- *Técnico de manutenção elétrica* - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação elétrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7- *Técnico de construção civil* - É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de atividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8- *Estagiário de manutenção* - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção elétrica e ou técnico de construção civil.

6- Logística:

6.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador responsável pela receção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5- *Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga.

6.6- *Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais* - É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instala-

ções da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz.

6.7- *Operador de logística* - É o profissional que executa as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respetivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação.

6.8- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9- *Operador auxiliar de logística e apoio* - É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

6.10- *Auxiliar geral* - É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

7- Produção:

7.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3- *Chefe de fabricação* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4- *Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respetivos postos de trabalho.

7.5- *Chefe de secção* - É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respetivo pessoal, tanto no aspeto técnico como disciplinar.

7.6- *Chefe de turno* - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respetivo pessoal.

7.7- *Condutor de máquina de papel* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8- *Controlador de formatos* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9- *Maquinista de transformação* - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer

uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado.

7.10- *Operador de cartão canelado* - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão.

7.11- *Gravador e ou montador de carimbos* - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12- *Montador de cunhos e cortantes* - É o trabalhador que, servindo -se de um modelo ou criando-o, projeta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13- *Ajudante de condutor de máquina de papel* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14- *Condutor de refinação de massa* - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15- *Condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras grouwadoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a deteção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16- *Ajudante de condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17- *Ajudante de condutor de refinação de massa* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor, de quem recebe orientação

7.18- *Ajudante de operador de cartão canelado* - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19- *Operador de triagem de resíduos* - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20- *Manipulador(a)* - É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21- *Operador saqueiro* - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22- *Preparador de matérias-primas* - É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

7.23- *Auxiliar de produção* - É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efetua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios.

7.24- *Chefe de equipa/turno-produção* - É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector,

dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objetivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno.

7.25- *Coordenador geral* - É o profissional que desempenha as funções descritas para diretor de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/coordenadores de sector.

7.26- *Diretor-adjunto de produção* - É o profissional que, por delegação do diretor de produção, exerce algumas das funções descritas para o diretor de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica.

7.27- *Operador auxiliar de transformação* - É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação.

7.28- *Responsável/coordenador de sector-produção* - É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo diretor de produção ou pela direção da empresa, de modo a cumprir os objetivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respetivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou ações de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

7.29- *Controlador de qualidade* - É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional.

7.30- *Operador auxiliar de controlo de qualidade* - É o profissional que colabora na execução de operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efetuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.31- *Operador de controlo de qualidade* - É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.32- *Orçamentista* - É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos

materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projeto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efetua os cálculos necessários à previsão dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho.

7.33- *Responsável/coordenador de sector-compras* - É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a seleção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras.

7.34- *Técnico de compras* - É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, seleção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente.

7.35- *Técnico de planeamento* - É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projetos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a utilizar e indica os materiais e ou matérias. Efetua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e receção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que seleciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa.

7.36- *Técnico de qualidade* - É o profissional que colhe amostras e efetua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar. Aprecia os resultados e elabora os respetivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

8- Vapor/energia:

8.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3- *Encarregado de vapor/energia (fogueiro)* - É o traba-

lhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4- *Operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respetivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5- *Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/ energia (fogueiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1- *Chefe de departamento de gestão ambiental* - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2- *Técnico de desenho* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3- *Encarregado de HST* - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4- *Cozinheiro(a)* - É o trabalhador qualificado que prepara, confeciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confecionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5- *Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a receção e emissão de senhas de refeição.

9.6- *Porteiro ou guarda* - É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7- *Estagiário técnico de desenho* - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respetiva.

9.8- *Aprendiz* - É o trabalhador que se inicia na atividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na atividade profissional

1- Princípios gerais:

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respetivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respetiva categoria profissional.

1.3- À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respetiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2- Admissão:

2.1- A idade mínima de admissão para o desempenho de atividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes exceções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas e operador de triagem de resíduos.

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3- Reclassificação:

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos.

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção coletiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4- Deontologia profissional:

4.1- Sempre que o exercício de determinada atividade pro-

fissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efetuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa atividade profissional.

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3- Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excecional a sua integridade física, nomeadamente electrocução, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5- Nível I:

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa atividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respetivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel - nível I).

5.2- Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6 - Nível H:

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respetivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o manipulador(a), o auxiliar de logística e apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível.

7- Nível G:

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível E, ou para secretário(a) de direção/administração, no nível C-2.

8- Nível F:

8.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C-1.

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível E.

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9- Nível E:

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10- Níveis D, C-1 e C-2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárqui-

ca, deve verificar -se capacidade de coordenação funcional de equipas, atividades e grupos de trabalho.

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção elétrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1.

11- Níveis B e A:

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Analista de sistemas;
Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de gestão ambiental;
Chefe de departamento de recursos humanos;
Chefe de fabricação;
Contabilista;
Coordenador geral;
Diretor adjunto de produção.

Nível C-1:

Analista;
Chefe de equipa/turno produção;
Chefe de secção (todos os sectores);
Chefe de turno;
Encarregado geral (produção);
Orçamentista;
Programador informático;
Responsável/coordenador de sector compras;
Responsável/coordenador de sector produção;
Técnico de desenho;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direção/administração;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de planeamento;
Técnico de manutenção elétrica.

Nível D:

Condutor de máquina de papel;
Encarregado de HST;
Técnico de compras;
Técnico de qualidade;
Técnico de vendas.

Nível E:

Assistente administrativo;
Condutor de máquina de papel;
Controlador de formatos;
Controlador de qualidade de papel;
Controlador de qualidade;
Gravador e ou montador de carimbos;
Montador de cunhos e cortantes;
Motorista de pesados;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Técnico de construção civil.

Nível F:

Condutor de máquina de acabamento;
Condutor de máquina de papel até um ano;
Condutor de refinação de massa;
Cozinheiro(a);
Empregado(a) de refeitório;
Maquinista de transformação;
Motorista de ligeiros;
Operador de cartão canelado;
Operador de controlo de qualidade;
Operador de laboratório;
Operador de logística;
Preparador de matérias-primas;
Técnico de desenho até um ano.

Nível G:

Assistente administrativo até um ano;
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;
Operador auxiliar de controlo de qualidade;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Telefonista.

Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de motorista;
Ajudante de operador de cartão canelado;
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
Auxiliar administrativo;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de produção;
Auxiliar geral;
Estagiário administrativo;
Estagiário comercial;
Estagiário de informática;
Estagiário de manutenção;
Estagiário técnico de desenho;
Manipulador(a);
Operador auxiliar de logística e apoio;
Operador auxiliar de transformação.

Nível I:
Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor
A	835,00 €
B	785,00 €
C-1	745,00 €
C-2	715,00 €
D	707,00 €
E	695,00 €
F	690,00 €
G	680,00 €
H	665,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 18 de maio de 2021.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

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

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.

João de Deus Pereira Vitória, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

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

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Depositado em 16 de julho de 2021, a fl. 164 do livro n.º 12, com o n.º 153/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

Aos 17 dias de maio de 2021, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 504 877 399, com o capital social de 25 266 000 € (vinte e cinco milhões, duzentos e sessenta e seis mil euros), com sede na Avenida da República, n.º 32, 3.º andar esquerdo, 1050-193 em Lisboa, neste acto representada pelo Engenheiro Juan Pablo Matute, e pelo Dr. Jose Carlos Granados Pablos, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal neste acto representado por, Maria José de Jesus Fernandes Madeira, Ivo Monteiro dos Santos, Susy Fabrícia Leandro Pires e Hugo Norberto Borralho Fialho, na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AAVI, acordaram em negociações diretas a revisão global do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, e posteriores alterações publicadas in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de agosto de 2019 e 27, de 22 de julho de 2020 nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 34 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 3.^a

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO II

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa poderá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e, o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

(Carreiras profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

Cláusula 6.^a

(Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Princípio geral)

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respeti-

vas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a

(Deveres da empresa)

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;

k) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

l) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade

e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

Cláusula 10.^a

(Quotizações sindicais)

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

Cláusula 11.^a

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

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

f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

k) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

l) Frequentar as acções de formação profissional a que se

refere a alínea g) do número 1 da cláusula 9.^a e procurar obter, no âmbito delas o melhor aproveitamento.

Cláusula 12.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

Cláusula 13.^a

(Formação profissional)

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 14.^a

(Actividade sindical no interior da empresa)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Duração e organização do tempo de trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores

4- Sempre que a empresa pretenda proceder a qualquer alteração na organização do tempo de trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores e os trabalhadores interessados.

5- 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 a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

6- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

7- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte é, para todos os efeitos previstos neste AE, considerado como trabalho suplementar.

8- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 30 dias, independentemente dos ajustamentos que

vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado de turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas, às quais deverá sempre acrescer o intervalo de 11 horas previsto no número 8 da cláusula anterior, salvo situações de necessidade imperiosa da empresa em que o trabalhador poderá dar o seu acordo à redução do seu período de descanso para 7 horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível. O tempo necessário à substituição será sempre pago como trabalho suplementar.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

Cláusula 17.^a

(Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

4- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respectivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

5- A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6- 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.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

8- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode este ser substituído por remuneração, com um acréscimo de 100 %, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito, a determinar pela empresa.

Cláusula 18.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

3- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respectivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

4- Sempre que possível, a empresa procurará fazer coincidir um dos dias de descanso com um sábado ou um domingo, garantindo no mínimo 11 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo.

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão de recursos humanos o empregador continuará a privilegiar a prática de colocar os trabalhadores o mais próximo possível das respectivas residências, relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 20.^a

(Férias e subsídio de férias)

1- Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

3- A marcação dos dias de férias adquiridos nos termos do número anterior compete à empresa.

Cláusula 21.^a

(Feriados e faltas)

1- Em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- A Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.

3- O dia 24 de dezembro, quando efetivamente trabalhado, será para todos os efeitos, tratado como feriado.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 22.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.

2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.

3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível I) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objectivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.

4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objectivos.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,80 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efetivo num período mínimo de 4 horas.

3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de chamada)

Sempre que o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar, por um período inferior a 4 horas, sem ser no prolongamento ou em antecipação do seu período normal de trabalho, receberá um montante fixo de 10 € por cada chamada.

ANEXO I

Descrição de funções

1- Carreira de operação de tráfego

Operador do centro de controlo de tráfego - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

Oficial de assistência e vigilância - Procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

2- Carreira de manutenção

Encarregado de assistência e manutenção - É o profissional que, possuindo conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de infra-estruturas rodoviárias, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Técnico de telemática e electricidade - É o profissional responsável pela gestão de todos os equipamentos de telemática e de electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

Operador de equipamentos especiais - É o profissional responsável pela operação de equipamentos especiais e pela execução de operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

Oficial de conservação e manutenção - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Oficial de telemática e electricidade - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à manutenção e à reparação de instalações e de equipamentos de telemática e de electricidade.

Ajudante de conservação e manutenção - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

3- Carreira de apoio

Técnico de informática - Dá apoio à gestão de todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Realiza a análise de logs para identificação de potenciais problemas. Planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento: elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a res-

ponsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, no termo dos estatutos dos técnicos oficiais de contas, na ordem dos técnicos oficiais de contas.

Técnico administrativo-financeiro - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: colabora da escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo da correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Recepcionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Fiel de armazém - É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e stock de armazém.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

Cláusula 2.^a

(Conceitos fundamentais)

1- Por «carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma actividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «progressão», (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «nível de remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

Cláusula 3.^a

(Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a 8 meses.

3- A avaliação é da competência da chefia directa do trabalhador, competindo à chefia máxima a homogeneização para efeitos de quotas.

4- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação

individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de abril desse mesmo ano.

5- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) O trabalhador poderá reclamar, no prazo de 15 dias úteis a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

6- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, encontra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de percentagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos.
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos.
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 ponto.
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos.

Cláusula 4.^a

(Critérios de progressão)

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 5.^a

A aplicação do presente anexo terá início do ano de 2019, ano em que se iniciará a avaliação individual de objectivos.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Níveis Remuneratórios € (mínimo)						
	1	2	3	4	5	6	7
Operador do Centro de Controlo de Tráfego	890 €	916 €	942 €	971 €	1 001 €	1 030 €	1 060 €
Oficial de Assistência e Vigilância	784 €	830 €	881 €	907 €	933 €	960 €	989 €
Encarregado de Assistência e Manutenção	2 036 €	2 098 €	2 159 €	2 226 €	2 293 €	2 360 €	2 432 €
Técnico de Telemática e Electricidade	1 918 €	1 977 €	2 035 €	2 095 €	2 158 €	2 222 €	2 290 €
Operador de Equipamentos Especiais	1 118 €	1 151 €	1 185 €	1 222 €	1 256 €	1 294 €	1 334 €
Oficial de Conservação e Manutenção	1 006 €	1 037 €	1 067 €	1 099 €	1 131 €	1 165 €	1 200 €
Oficial de Telemática e Electricidade	884 €	890 €	915 €	943 €	972 €	999 €	1 029 €
Ajudante de Conservação e Manutenção	807 €	830 €	855 €	881 €	908 €	933 €	961 €
Técnico Informática	991 €	1 022 €	1 054 €	1 083 €	1 115 €	1 152 €	1 183 €
Técnico Oficial de Contas	1 575 €	1 622 €	1 672 €	1 721 €	1 772 €	1 826 €	1 881 €
Técnico Administrativo - Financeiro	1 188 €	1 224 €	1 260 €	1 297 €	1 337 €	1 377 €	1 419 €
Técnico Administrativo	1 061 €	1 093 €	1 126 €	1 160 €	1 195 €	1 230 €	1 266 €
Rececionista	786 €	808 €	831 €	856 €	883 €	909 €	935 €
Fiel de Armazém	1 069 €	1 098 €	1 132 €	1 167 €	1 201 €	1 238 €	1 273 €

Lisboa, 17 de maio de 2021.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA:

Juan Pablo Matute, procurador.

Jose Carlos Granados Pablos, procurador.

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Ivo Monteiro dos Santos, na qualidade de mandatário.

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Hugo Norberto Borralho Fialho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de julho de 2021, a fl. 164 do livro n.º 12, com o n.º 150/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro ao acordo coletivo entre as Águas do Norte, SA e outras e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão entre A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA, e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, na decorrência do acordo de coletivo de trabalho as Águas do Norte, SA e outras publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Entre:

1.º A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA, pessoa coletiva, com sede social localizada na Rua São Bartolomeu Mártires, n.º 156 4900-364 Viana do Castelo, pessoa coletiva número 515486159, com o capital estatutário de 3 600 000,00 € (três milhões e seiscentos mil euros), neste ato e com poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Carlos Manuel Martins, na qualidade de presidente do conselho de administração e por Fernanda Maria de Sousa Machado, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração, adiante designado por primeiro outorgante;

2.º SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pessoa coletiva n.º 500953520, com sede na Rua Aquiles Monteverde, 2.º, 1000-018 Lisboa, neste ato representada por António Rui Correia Carvalho Miranda, na qualidade de secretário geral e José Emílio Rocha Antunes Viana, na qualidade de secretário nacional, adiante designada por segundo outorgante;

3.º SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva n.º 501094644, com sede Rua Damasceno Monteiro 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representada por José Paulo Coelho do Órfão, na qualidade de mandatário do SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, adiante designada por terceiro outorgante:

É celebrado o presente acordo de adesão aos acordos coletivos de trabalho outorgados entre os segundo e terceiro outorgantes e as Águas do Norte, SA e outras, e outros, nos termos seguintes:

Primeiro

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aos acordos coletivos de trabalho outorgados entre os segundo e terceiro outorgantes e as Águas do Norte, SA e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Segundo

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão a A.D.A.M. - Águas do Alto Minho,

SA, mais 171 trabalhadores ao seu serviço.

Viana do Castelo, 26 de março de 2021.

Pela A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA:

Carlos Manuel Martins, presidente do conselho de administração.

Fernanda Maria de Sousa Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pelas associações sindicais:

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia Carvalho Miranda, secretário geral, na qualidade de mandatário.

José Emílio Rocha Antunes Viana, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

José Paulo Coelho do Órfão, mandatário.

Depositado em 16 de julho de 2021, a fl. 164 do livro n.º 12, com o n.º 151/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra ao acordo coletivo entre as Águas do Norte, SA e outras e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão entre A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na decorrência do acordo de coletivo de trabalho as Águas do Norte, SA e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Entre:

1.º A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA, pessoa coletiva, com sede social localizada na Rua São Bartolomeu Mártires, n.º 156, 4900-364 Viana do Castelo, pessoa coletiva número 515486159, com o capital estatutário de 3 600 000,00 € (três milhões e seiscentos mil euros), neste ato e com poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Carlos Manuel Martins, na qualidade de presidente do conselho de administração e por Fernanda Maria de Sousa Machado, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração,

adiante designado por primeiro outorgante;

2.º STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, pessoa coletiva n.º 500912742, com sede Rua D. Luís I, n.º 20-F, 1249-126 Lisboa, neste ato representada por Ludovina Maria Gomes Sousa, na qualidade de mandatária em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, e por Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de tesoureiro do sindicato, adiante designada por segundo outorgante;

3.º Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, pessoa coletiva n.º 510113567, com sede Rua Cidade de Liverpool, 16 - 1.º, 1170-097 Lisboa - Portugal, neste ato representada por Alcino Manuel Sousa Santos e José Maria Amieira Flores, na qualidade de mandatários, adiante designada por terceiro outorgante:

É celebrado o presente acordo de adesão aos acordos coletivos de trabalho outorgados entre os segundo e terceiro outorgantes e as Águas do Norte, SA e outras, e outros, nos termos seguintes:

Primeiro

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aos acordos coletivos de trabalho outorgados entre os segundo e terceiro outorgantes e as Águas do Norte, SA e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Segundo

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão a A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA, mais 171 trabalhadores ao seu serviço.

Viana do Castelo, 26 de março de 2021.

Pela A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA:

Carlos Manuel Martins, presidente do conselho de administração.

Fernanda Maria de Sousa Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pelas associações sindicais:

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Ludovina Maria Gomes Sousa, mandatária.

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, tesoureiro:

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

Alcino Manuel Sousa Santos, mandatário.

José Maria Amieira Flores, mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 16 de julho de 2021, a fl. 164 do livro n.º 12, com o n.º 152/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 890 e 902, onde se lê:

« ANEXO II

Níveis retributivos

Categoria profissional	Retribuição base mensal
Administrativo Técnico operações	880,00 €
Escriturário	910,00 €
Escriturário especializado Operacional júnior Analista reconciliação júnior	960,00 €
Documentista Operacional	1 000,00 €

Escriturário principal Especialista operacional Gestor de operações	1 073,75 €
Chefe de equipa	1 210,00 €
Supervisor Analista reconciliação sénior Gestor operações sénior	1 278,27 €
Chefe de secção	1 420,00 €
Chefe divisão	1 549,26 €
Técnico grau III	1 636,18 €
Técnico grau II	1 891,84 €
Subdiretor Adjunto de responsável departamento	2 070,79 €
Diretor adjunto Técnico grau I	2 275,32 €
Responsável departamento	
Diretor	2 709,93 €

»

Deve ler-se:

«ANEXO II

Níveis retributivos

Categoria profissional	Retribuição base mensal
Administrativo Técnico operações	880,00 €
Escriturário	910,00 €
Escriturário especializado Operacional júnior Analista reconciliação júnior	960,00 €
Documentista Operacional	1 000,00 €
Escriturário principal Especialista operacional Gestor de operações	1 073,75 €
Chefe de equipa	1 210,00 €
Supervisor Analista reconciliação sénior Gestor operações sénior	1 278,27 €
Chefe de secção	1 420,00 €
Chefe divisão	1 549,26 €
Técnico grau III	1 636,18 €
Técnico grau II	1 891,84 €
Subdiretor Adjunto de responsável departamento	2 070,79 €
Diretor adjunto Técnico grau I Responsável departamento	2 275,32 €
Diretor	2 709,93 €

»

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2223, onde se lê:

«ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = 635,00 € - Ano de 2020

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro nível VIII	240 1 524,00	245 1 55,75	250 1 587,50		
Bombeiro nível VII	220 1 397,00	230 1 460,50	235 1 492,25		
Bombeiro nível VI	210 1 333,50	215 1 365,25	220 1 397,00		
Bombeiro nível V	195 1 238,25	200 1 270,00	205 1 301,75	210 1 333,50	
Bombeiro nível IV	160 1 016,00	165 1 047,75	170 1 079,50	175 1 111,25	
Bombeiro nível III	130 825,50	135 857,25	140 889,00	145 920,75	150 952,50
Bombeiro nível II	120 762,00	125 793,75	130 825,50	135 857,25	140 889,00
Bombeiro nível I	105 666,75	110 698,50	115 730,25	120 762,00	125 793,75
Estagiário	100 635,00				

1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 20 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 15 % pela isenção de horário de trabalho.»

Deve ler-se:

«ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = 635,00 € - Ano de 2020

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro nível VIII	240 1 524,00	245 1 555,75	250 1 587,50		
Bombeiro nível VII	220 1 397,00	230 1 460,50	235 1 492,25		
Bombeiro nível VI	210 1 333,50	215 1 365,25	220 1 397,00		
Bombeiro nível V	195 1 238,25	200 1 270,00	205 1 301,75	210 1 333,50	
Bombeiro nível IV	160 1 016,00	165 1 047,75	170 1 079,50	175 1 111,25	

Bombeiro nível III	130 825,50	135 857,25	140 889,00	145 920,75	150 952,50
Bombeiro nível II	120 762,00	125 793,75	130 825,50	135 857,25	140 889,00
Bombeiro nível I	105 666,75	110 698,50	115 730,25	120 762,00	125 793,75
Estagiário	100 635,00				

1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 20 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 15 % pela isenção de horário de trabalho.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de julho de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

Congresso extraordinário do SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal
12 de julho de 2021, realizado por vídeo conferência

Declaração de princípios e estatutos

Declaração de princípios

1- O sindicato proclama-se dos valores essenciais do sindicalismo democrático, livre e independente, e defende e participa na construção da democracia política, social, cultural e económica.

2- O sindicato pauta a sua actuação no respeito pela dignidade da pessoa humana, no respeito pelos princípios do Estado de direito, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelos tratados e convenções internacionais que vinculam Portugal, e pela própria Constituição da República Portuguesa.

3- O sindicato é uma associação autónoma e independente perante o Estado e os seus órgãos, o patronato, as confissões religiosas, os partidos políticos ou quaisquer organizações político-partidárias.

4- O sindicato orienta a sua acção com vista à eliminação de todas as formas de exploração, opressão e alienação dos trabalhadores, defendendo a existência de uma organização sindical livre e independente que exprima a unidade fundamental de todos os trabalhadores.

5- O sindicato preconiza a via da reforma das estruturas da sociedade e do Estado como meio adequado para a democracia plena, justiça social, a igualdade de oportunidades e consequente progresso:

5.1- O SICOMP respeitará a ordem constitucionalmente estabelecida;

5.2- Fomentará a participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da vida sindical, regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários.

6- O sindicato manifesta a primazia do social e cultural sobre o económico, e do trabalho sobre o capital.

7- O sindicato reclama-se o direito de se filiar nas federações e confederações (nacionais e internacionais) que perfilhem os mesmos princípios do sindicalismo livre e independente, adoptados pelo SICOMP por deliberação democrática dos seus associados, tendo em vista a libertação e emancipação de todos os trabalhadores.

8- O sindicato defende a melhoria das condições e qualidade de vida, o ambiente, o pleno emprego e a preservação do património cultural, mediante:

8.1- A garantia do livre acesso ao exercício da actividade sindical, assim como à livre negociação de convenções colectivas de trabalho, segundo os princípios da boa-fé negociada e do direito mútuo;

8.2- A promoção do direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;

8.3- A efectivação do direito ao trabalho, sem quaisquer discriminações, assim como do direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades;

8.4- A integração social dos trabalhadores, lutando pela segurança no emprego, pela formação e reconversão profissional e por condições humanas de higiene e segurança nos locais de trabalho;

8.5- Assumindo a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, enquadrando as suas reivindicações e definindo as formas de luta que melhor correspondam a cada caso, fomentando para o efeito, a constituição de fundos de greve e de solidariedade.

9- O sindicato condena, repudia e combate todas as formas, claras ou veladas, de totalitarismo, escravidão, terrorismo, racismo ou outros meios degradantes da vida do homem, pugnando pela instauração de uma ordem democrática internacional que vise construir a fraternidade e a felicidade entre os homens.

Estatutos

CAPÍTULO I

Da constituição, âmbito, fins e competências

SECÇÃO I

Denominação e âmbito

Artigo 1.º

1- O SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal rege-se pelos presentes estatutos e pela declaração de princípios, dos quais faz parte integrante.

2- O SICOMP exerce a sua actividade em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa e pode criar delegações ou outras formas de representação local, nos termos estatutários.

3- O SICOMP é constituído por todos os trabalhadores que independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem no sector das comunicações, de acordo com o consagrado no artigo 3.º, alínea a), e ao sindicato livremente adiram.

SECÇÃO II

Fins e competências

Artigo 2.º

Fins

1- O SICOMP tem por fins, pela sua acção, fortalecer o movimento sindical democrático, e por todos os meios legítimos ao seu alcance, procurar a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectam os trabalhadores, defendendo sempre as liberdades individuais ou colectivas e pressionando o poder político para que elas sejam respeitadas;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação sindical e profissional dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Pondo gratuitamente ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

e) Apoiando e enquadrando pela forma julgada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

f) Defendendo e promovendo formas de produção, distribuição, consumo e habitação para benefício dos seus associados;

g) Defendendo o direito a um trabalho digno e à estabilidade no emprego;

h) Defendendo as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da sua qualidade;

i) Pugnando pela igualdade entre os sexos, designadamente nas condições de acesso e promoção nas diferentes carreiras e na incumbência de missões de responsabilidade;

j) Defendendo os direitos dos pré-reformados e suspensão de contrato de trabalho, bem como os direitos dos aposentados e reformados e suas condições de vida, dinamizando a sua participação e intervenção na vida sindical;

k) Lutando pela melhoria da protecção materno-infantil e da mãe trabalhadora;

l) Defendendo o trabalhador-estudante;

m) Promovendo a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

n) Alicerçando a solidariedade entre todos os trabalhadores em geral e entre os seus associados em especial, desenvolvendo a sua consciência sindical;

o) Defendendo a participação das organizações dos trabalhadores na elaboração da legislação de trabalho;

p) Participando nos organismos de planificação económico-social e na gestão de organismos de carácter social.

q) Defendendo os interesses dos trabalhadores nos novos instrumentos de contrato de trabalho, designadamente nos contratos de cedência ocasional ou outros que vierem a ser definidos no quadro da legislação laboral.

Artigo 3.º

Competências

O SICOMP tem competência para:

a) Representar os seus associados que exerçam actividade profissional no sector das comunicações, nomeadamente em empresas de correios, telecomunicações, radiodifusão, televisão, áudiovídeo e comunicações internacionais, incluindo as que se dediquem à produção ou comercialização de equipamentos de comunicações e outras actividades afins;

b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Velar por todos os meios legais ao seu alcance pelo cumprimento das convenções colectivas de trabalho e pelo respeito da legislação laboral;

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos incluídos no âmbito dos seus fins perante as entidades oficiais, instituições e opinião pública em geral;

f) Participar na elaboração e no controlo de execução de planos económico-sociais, pactos sociais ou outros análogos;

g) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais, nomeadamente processos disciplinares e despedimentos;

h) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores em organismos onde os sindicatos tenham assento;

i) Declarar greve e pôr-lhe termo;

j) Filiar-se ou participar noutras organizações nacionais ou

internacionais de trabalhadores, desde que comunguem dos princípios do sindicalismo democrático.

CAPÍTULO II

Dos associados, direitos e deveres

Artigo 4.º

Qualidade de sócio

1- Podem ser sócios do SICOMP todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos:

a) O pedido de admissão será feito directamente ao sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade, devendo a sua proposta ser autenticada por dois sócios.

b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos do SICOMP.

2- A direcção nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho de disciplina no prazo de 15 dias, com carta informativa ao candidato.

Único. O conselho de disciplina, ouvido o interessado, decidirá em definitivo na sua primeira reunião subsequente à recepção do processo.

3- Os sócios em situação de pré-reforma, reforma, suspensão de contrato de trabalho ou desempregados manter-se-ão como sócios de pleno direito.

Artigo 5.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios, nomeadamente:

1- Participar em toda a actividade do sindicato, de acordo com os presentes estatutos.

2- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nas condições previstas para estes estatutos.

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos.

4- Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a actividade profissional ou sindical.

5- Ser informados de toda a actividade sindical, nos termos dos estatutos.

6- Beneficiar de todas as actividades do sindicato no campo sindical, profissional, social cultural, formativo, informativo e de tempos livres.

7- Impugnar no termo dos estatutos, os actos da direcção nacional ou de qualquer outro órgão do sindicato que considerem ilegais ou anti-estatutários.

8- Beneficiar do fundo de greve, nos termos determinados pelo conselho geral.

9- Beneficiar da compensação por retribuições perdidas por ou em consequência de actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral.

10- Consultar a escrita, as contas e demais elementos contabilísticos, que serão postos à sua disposição, através do conselho fiscalizador de contas, nos cinco dias úteis que antecedem a aprovação das mesmas.

11- Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos, quando estas contrariem os presentes estatutos.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente do conselho geral, subscrito no mínimo, por um terço dos associados do sindicato, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio ao presidente do conselho geral.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, impedir a instrumentalização partidária do SICOMP e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

Artigo 7.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios, nomeadamente:

1- Cumprir os estatutos e demais exposições regulamentares.

2- Manter-se informados das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite.

3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos.

4- Fortalecer a organização sindical nos locais de trabalho;

5- Ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios do sindicato.

6- Divulgar as eleições do sindicato.

7- Pagar mensalmente a quota do sindicato.

8- Adquirir o cartão sindical.

9- Comunicar ao sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, estado civil, situação profissional, reforma, serviço militar, etc.

10- Devolver o cartão sindical, quando tenham perdido a qualidade de sócios.

Artigo 8.º

Medidas disciplinares

1- Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos sócios, por decisão do conselho de disciplina.

2- As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão por escrito;

- c) Repreensão registada;
- d) Suspensão até 30 dias;
- e) Suspensão de 31 a 90 dias;
- f) Suspensão de 91 a 180 dias;
- g) Expulsão de sócios, que poderá apenas ser aplicável em função de grave violação de deveres fundamentais, e prejudiquem seriamente os interesses do sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitando frequentemente as instruções dos órgãos directivos, e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consagram.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4- Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 20 dias.

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;

b) O sócio deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito de recurso.

5- Da sanção cabe sempre direito de recurso para o conselho geral.

6- O princípio da aplicação da sanção e gradativo deve atender à gravidade das faltas.

7- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

8- A infracção disciplinar prescreve no fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio e readmissão

Perdem a qualidade de sócio os que:

- 1- Pedirem a sua demissão por escrito.
- 2- Deixem de exercer a sua actividade no sector, excepto o previsto no artigo 4.º, número 3.
- 3- Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando deixem de receber vencimentos;
 - b) Por serviço militar;
- 4- Sejam expulsos.

5- Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos.

CAPÍTULO III

Da organização

Artigo 10.º

Órgãos

1- São órgãos nacionais do sindicato:

- a) O conselho geral;
- b) A direcção nacional e executiva;
- c) O conselho disciplina,
- d) O conselho fiscalizador de contas.

2- São órgãos regionais e de base:

- a) As secções regionais;
- b) As assembleias de delegados sindicais.

Artigo 11.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos é de quatro (4) anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- Não são acumuláveis os cargos nos seguintes órgãos: conselho geral, direcção nacional, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina.

3- Para qualquer órgão do SICOMP, as listas concorrentes deverão indicar, além dos efetivos, candidatos suplentes em número equivalente a um quinto daqueles, arredondado por excesso.

SECÇÃO I

Dos órgãos nacionais

Artigo 12.º

Conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo do SICOMP e é constituído por 15 elementos eleitos em assembleia geral eleitoral por sufrágio directo e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt, sendo o primeiro nome da lista mais votada o presidente do conselho geral.

2- Para além do disposto no número 1 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente e um secretário, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto, de lista completa, na sua primeira reunião após a assembleia geral eleitoral.

3- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido da direcção nacional ou de um terço dos seus membros:

a) Cabe sempre ao presidente ou quem por impedimento deste o substitua convocar o conselho geral;

b) Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias, excepto o previsto no artigo 32.º, número 1, alínea a), dos presentes estatutos;

c) Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral deverão ser convocadas com o prazo mínimo de 15 dias de antecedência;

d) O conselho geral só poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número meia hora depois, devendo as deliberações ser tomadas por maioria simples dos presentes;

e) O conselho geral rege-se por regimento próprio, por si elaborado.

4- São competências e funções do conselho geral:

a) Aprovar, no prazo de 20 dias após a sua recepção, o orçamento anual e do relatório e contas do exercício anterior;

b) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

c) Elaborar o regulamento eleitoral, e o seu próprio regimento de funcionamento;

d) Fixar as condições de utilização do fundo especial para greves;

e) Aceitar a demissão dos órgãos e nomear os seus substitutos até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 90 dias;

f) Eleger os membros que representam o sicomp nas organizações em que está filiado, que terão de ser sempre membros dos órgãos sociais do sindicato;

g) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou adesão a outras já existentes;

h) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política de estratégias sindicais;

i) Criar, sob proposta da direcção nacional, as comissões profissionais necessárias, a eleger por si, por voto secreto e sufrágio pelo método proporcional de Hondt;

j) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral eleitoral;

k) Aprovar os regulamentos previstos nestes estatutos que não sejam da competência de outros órgãos;

l) Pronunciar-se sobre todas as outras questões que os órgãos do sindicato lhe ponham;

m) Deliberar, por maioria simples, a adesão do sindicato a outras organizações nacionais ou internacionais de trabalhadores;

n) Fixar ou alterar as quotas;

o) Autorizar a direcção nacional a adquirir, alienar e ou onerar bens imóveis;

p) Consultar os associados por referendo, sobre quaisquer questões importantes.

Artigo 13.º

Direcção nacional

1- A direcção nacional é constituída:

a) Por 21 membros eleitos em assembleia geral eleitoral em lista nominativa, maioritária, sendo o primeiro nome da lista o presidente, do segundo ao quarto nome, os três vice-presidentes, o quinto nome o tesoureiro seguido de 16 vogais, sendo os primeiros seis, como membros da direcção executiva;

b) Os suplentes poderão substituir os efectivos por renúncia, suspensão do mandato ou impedimento fundamentado, devendo respeitar-se a sua área de origem;

c) A substituição ocorrerá logo que se verifique qualquer das situações previstas na alínea anterior e deverá ser comunicada ao primeiro conselho geral efectuado a seguir às reuniões;

d) O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos por um dos três vice-presidentes indicado por aquele, com base na área de actividade dos respectivos vice-presidentes.

2- São competências da direcção nacional:

a) Apreciar a situação político-sindical em geral e as questões que se suscitem a propósito de acordos sociais, planos económico-sociais, alteração da legislação laboral, etc.

b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho geral;

d) Elaborar, e apresentar anualmente até 15 de março, ao conselho geral o relatório de contas;

e) Apresentar anualmente, até 30 de novembro, ao conselho geral o orçamento para o ano seguinte;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção nacional;

h) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral;

i) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar, ou que voluntariamente lhe queira propor;

j) Fazer a gestão do pessoal, de acordo com as normas legais;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

l) Apreciar a situação da contratação colectiva, ouvindo se necessário e pelas formas adequadas, os trabalhadores envolvidos e ou os seus representantes;

m) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;

n) Participar nas reuniões do conselho geral, com direito a voto;

o) Remeter ao conselho de disciplina todos os casos da competência deste órgão;

p) Deliberar, sob parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, nomeadamente cooperativas, bibliotecas, etc.... ou da adesão a outras já existentes;

q) Deliberar sobre a abertura de delegações do sindicato ou outras formas de representação.

3- A direcção nacional reunirá sempre que necessário, a convocatória da direcção executiva ou de um terço dos seus membros, e:

a) Na sua primeira reunião serão distribuídos os pelouros entre os seus membros e será aprovado um regulamento de funcionamento interno;

b) As reuniões serão dirigidas pelo presidente;

c) As deliberações serão tomadas por maioria simples, devendo lavar-se acta de cada reunião;

d) Só poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número meia hora depois, devendo as deliberações ser tomadas por maioria simples dos presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião.

4- Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

5- A assinatura de dois membros da direcção nacional é suficiente para obrigar o sindicato, mas uma delas será sempre a do presidente ou a do tesoureiro, esta no caso de movimentação de verbas monetárias.

6- A direcção nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito e o prazo dos poderes conferidos.

7- Podem participar nas reuniões da direcção nacional os presidentes dos órgãos do SICOMP (conselho geral, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina), sem direito a voto.

Artigo 14.º

Direcção executiva

1- A direcção executiva é constituída por onze membros da direcção nacional, assim encontrados: presidente, três vice-presidentes (correios, telecomunicações, radiotelevisão e áudiovídeo), tesoureiro e seis vogais.

2- A direcção executiva reunirá à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número meia hora depois, devendo as deliberações ser tomadas por maioria simples dos presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião:

a) A convocação das reuniões é feita pelo presidente, por quem o substituir ou por maioria dos membros da direcção executiva.

3- São competências da direcção executiva:

a) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;

b) Gerir quotidianamente o sindicato;

c) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

d) Declarar a greve e pôr-lhe termo, ouvida a direcção nacional;

e) Exercer as competências que lhe forem delegadas pela direcção nacional ou pelo conselho geral.

4- Podem participar nas reuniões da direcção executiva os presidentes dos órgãos do SICOMP (conselho geral, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina), sem direito a voto, acompanhando a sua actividade, podendo ainda colaborar em funções de assessoria por esta designadas.

Artigo 15.º

Conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é constituído por três elementos efectivos e um suplente, eleitos pela assembleia geral eleitoral por sufrágio directo, e secreto, e escrutínio pelo método proporcional de Hondt, sendo o presidente o primeiro nome da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá um vice-presidente, e o secretário.

3- O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do sindicato ou pelos sócios.

a) As reuniões do conselho de disciplina só poderão efectuar-se com a presença da maioria simples dos seus membros.

4- O conselho de disciplina apresentará anualmente à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas da direcção nacional o seu relatório.

5- Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos existentes entre quaisquer órgãos do sindicato;

c) Aplicar as sanções no termos dos estatutos.

Artigo 16.º

Conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos efectivos e um suplente, eleitos pela assembleia geral eleitoral por sufrágio directo, e secreto e escrutínio pelo método proporcional de Hondt, sendo o presidente o nome da lista mais votada.

2- Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão de entre si o 1.º e 2.º secretários.

3- O conselho fiscalizador de contas poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número meia hora depois, devendo as deliberações ser tomadas por maioria simples dos presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião;

4- O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente:

a) Uma vez por ano, para dar parecer sobre as contas do sindicato, até 15 dias antes da data da reunião do conselho geral que apreciará o relatório e contas da direcção nacional;

b) Trimestralmente, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria.

5- Reunirá extraordinariamente a pedido do conselho geral, a pedido da direcção nacional ou sempre que o desejar.

6- O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria e da contabilidade do sindicato.

SECÇÃO II

Organização de base

Artigo 17.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nos locais de trabalho pelos quais foram eleitos.

a) O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção nacional, de acordo com as normas legais;

b) A eleição de delegados sindicais far-se-á por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias;

c) No caso de demissão do delegado sindical, aplica-se o disposto na alínea a) do número 3 deste artigo.

2- São funções dos delegados sindicais:

a) Representar no seu local de trabalho, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos estatutos, a direcção nacional do sindicato;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores das suas secções sindicais, de toda a actividade do sindicato, nomeadamente distribuindo toda a documentação dela emanada;

d) Velar pelo rigoroso cumprimento do CCT e de toda a legislação laboral, devendo informar o sindicato de imediato logo que se verifique qualquer irregularidade;

e) Dar todo o apoio que lhes for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente parecer sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;

f) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais;

g) Cooperar, no respeito pela esfera específica de acção de cada uma, com as demais estruturas dos trabalhadores da empresa, de modo a defender convenientemente os seus direitos e interesses;

h) Desempenhar as tarefas que, nos termos dos estatutos, lhes sejam incumbidas pela direcção nacional, pelo conselho geral ou pela assembleia de delegados sindicais.

3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por proposta do conselho geral ou da direcção nacional e aprovadas pelo plenário expressamente convocado para o efeito, nos mesmos moldes em que se procedeu à sua eleição:

a) Até 30 dias após a demissão dos delegados sindicais, compete à direcção nacional promover a eleição dos respectivos substitutos;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição da nova direcção nacional, competindo-lhes, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

4- Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação laboral e nas convenções colectivas de trabalho para os dirigentes sindicais.

Artigo 18.º

Assembleia de delegados sindicais

1- A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais em funções.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe especialmente analisar e discutir a situação sindical nas empresas:

a) A assembleia de delegados sindicais deve reunir ordinariamente a convocatória da mesa, após conhecimento prévio à direcção nacional, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção nacional;

b) Na sua primeira reunião a assembleia de delegados elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pelo método de Hondt;

c) A direcção nacional far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3- Compete à assembleia de delegados sindicais:

a) Colaborar com a direcção nacional, desde que solicitada, na revisão dos acordos de empresa;

b) Dar opinião sobre a proposta de relatório e contas a submeter à aprovação do conselho geral;

c) Apreçar e analisar a acção dos delegados sindicais e opinar sobre a forma de os órgãos centrais melhorarem o seu funcionamento;

d) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pelo conselho geral ou pela direcção nacional.

Artigo 19.º

Organização regional

1- A fim de coordenar as actividades do sindicato a nível regional, existirão secções regionais do SICOMP.

2- Em cada secção regional existirá uma direcção composta por três, cinco ou sete membros, conforme o número de sócios nela inscritos seja, respectivamente, inferior a 50, igual ou superior a 50 inferior a 100, ou igual ou superior a este número:

a) Poderão existir ainda dois suplentes.

3- A eleição dos elementos constituintes da direcção regional far-se-á por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias, em simultâneo com a eleição dos órgãos nacionais, sendo o primeiro e segundo nomes respectivamente o presidente e o vice-presidente.

4- O presidente da direcção regional terá assento no conselho geral como membro de pleno direito.

5- Aos membros das direcções regionais aplicar-se-á o disposto no número 4 do artigo 17.º

6- São competências e funções da direcção regional:

a) Aplicar, no respectivo âmbito, as deliberações e orientações dos órgãos nacionais, no respeito pelos estatutos e pelas directrizes do conselho geral;

b) Coordenar os trabalhos da assembleia de secção;

c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do sindicato ao serviço da secção, bem como os respectivos ficheiros;

d) Apreçar a situação sindical no respectivo âmbito e diri-

gir aos órgãos nacionais recomendações da sua iniciativa ou da assembleia regional;

e) Gerir com eficiência os fundos postos à disposição da secção regional, de acordo com os estatutos.

Artigo 20.º

Plenário das secções regionais

1- O plenário da secção regional é composto pelos sócios do sindicato que estejam inscritos na respectiva secção, competindo-lhe, em especial:

a) Eleger e destituir a respectiva direcção, de acordo com as normas estatutárias;

b) Deliberar sobre matérias de interesse directo e específico no âmbito da secção, no respeito pelos estatutos e directrizes do conselho geral;

c) Discutir e analisar as propostas que lhe sejam submetidas pela direcção da secção, pela direcção nacional, pelo conselho geral ou por qualquer dos sócios por ele abrangidos, de acordo com os estatutos e directrizes do conselho geral;

d) A assembleia de secção reunirá:

1) Por deliberação da direcção regional ou da direcção nacional do sindicato, com prévio conhecimento àquela;

2) A requerimento de 20 % dos seus membros.

2- Compete ao plenário:

a) Deliberar sobre matérias de interesse directo e específico no âmbito da secção, no respeito pelos estatutos e directrizes do conselho geral;

b) Discutir e analisar as propostas que lhe sejam submetidas pela direcção da secção, pela direcção nacional, pelo conselho geral ou por qualquer dos sócios por ele abrangidos, de acordo com os estatutos e directrizes do conselho geral.

CAPÍTULO IV

Organização financeira

Artigo 21.º

Fundos

1- Os fundos do sindicato provêm:

a) Das quotas dos seus associados;

b) Das receitas extraordinárias;

c) Das contribuições extraordinárias.

2- As despesas do sindicato serão as resultantes dos encargos inerentes às actividades efectuadas, no respeito pelos princípios e fins consagrados nestes estatutos e directrizes do conselho geral:

a) O conselho geral deliberará sobre as verbas a retirar das reservas para os fundos de greve;

b) A direcção nacional só poderá movimentar essas verbas depois de autorizada pelo conselho geral.

Artigo 22.º

Competência orçamental

1- Compete à direcção nacional, através dos serviços

centrais do sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

2- O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;

b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das secções regionais.

3- A direcção nacional poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

Artigo 23.º

Demissão e destituição dos órgãos estatutários

1- A destituição só pode ser levada a efeito pelos órgãos que procederam à respectiva eleição.

2- A demissão deve ser apresentada ao presidente do órgão respectivo, excepto no espaço entre assembleias gerais eleitorais, em que os eleitos por esta deverão apresentar a demissão ao conselho geral, que procederá à eleição do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e da comissão directiva, no caso da direcção nacional.

a) A comissão directiva terá as mesmas atribuições e competências reconhecidas pelos estatutos à direcção nacional;

b) As eleições para a direcção nacional deverão realizar-se no prazo máximo de 45 dias após a aceitação da demissão pelo conselho geral.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 24.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham o mínimo de três meses de inscrição sindical.

2- Compete ao presidente do conselho geral convocar a assembleia geral eleitoral, nos prazos estatutários:

a) A convocatória deverá ser divulgada nas secções regionais existentes e num jornal diário com a antecedência mínima de 45 dias;

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e locais onde funcionarão as mesas de voto.

3- A assembleia geral eleitoral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos órgãos nacionais e das direcções das secções regionais.

4- A mesa da assembleia geral eleitoral é a mesa do conselho geral.

Artigo 25.º

Cadernos eleitorais

1- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais competem à direcção nacional, depois de a mesa da assembleia

geral eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede do sindicato e em todos os locais onde haja lugar à existência de assembleia de voto durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos durante o tempo de exposição daqueles, devendo a comissão de fiscalização eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 26.º

Processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa, assumindo estes as funções de comissão eleitoral:

a) Nestas funções far-se-á assessorar por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvidas a direcção nacional e a comissão de fiscalização eleitoral;

c) Distribuir, de acordo com a direcção nacional, entre as diversas listas e a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição às mesas e aos eleitores, onde estas não existam, até cinco dias úteis antes do acto eleitoral, sob controlo da comissão de fiscalização eleitoral;

e) Promover a afixação das listas de candidatura e respectivos programas de acção em todos os locais onde haja mesas de voto;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Promover com a comissão eleitoral a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes. Compete à comissão de fiscalização eleitoral, nomeadamente:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral;

f) Garantir a fiscalização por todas as listas concorrentes das mesas de voto constituídas;

g) Fiscalizar e controlar a distribuição dos boletins de voto.

Artigo 27.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da assembleia geral eleitoral, ou a quem o substitua, das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional, bem como o programa de acção para o mandato a que se candidata;

a) As candidaturas deverão ser subscritas pela direcção nacional ou por 20 % dos sócios;

b) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome legível, número de sócio e assinatura;

c) As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes do acto eleitoral;

d) Os candidatos não podem figurar em mais de uma lista para o mesmo órgão.

2- As candidaturas para os órgãos regionais podem ser apresentadas pelos mesmos subscritores que apresentem listas aos órgãos nacionais.

a) As candidaturas para a direcção regional devem ser subscritas por 10 % dos sócios da região;

b) As candidaturas para os delegados sindicais devem ser subscritas por 10 % dos sócios do mesmo local de trabalho.

Artigo 28.º

Boletins de voto

1- As candidaturas receberão uma letra de identificação, à medida da sua ordem de apresentação à mesa da assembleia geral eleitoral, devendo considerar-se primeiro as que concorrem em maior número de círculos eleitorais.

2- Os boletins de voto são distribuídos pela mesa da assembleia geral eleitoral, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia geral eleitoral, contendo as letras das respectivas listas.

Artigo 29.º

Assembleia de voto

1- Haverá mesas de voto em todos os locais definidos pela mesa da assembleia geral eleitoral, de acordo com os presentes estatutos.

2- As assembleias de voto abrirão trinta minutos antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho, ou funcionarão das 9h00 às 21h00 nas restantes assembleias:

a) Cada lista deverá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 10 dias antes das eleições;

b) O presidente da assembleia geral eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá;

c) A comissão de fiscalização eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações

previstas nas alíneas *a)* e *b)*, até cinco dias úteis antes das eleições.

Artigo 30.º

Votação

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência, desde que:
 - a)* A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
 - b)* Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura, acompanhados por fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão ou cartão de sócio que inequivocamente permitam o controlo da respectiva assinatura e respectiva identificação;
 - c)* Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da assembleia eleitoral e remetido à mesa de voto da sede do sindicato;
 - d)* O documento identificador deve ser introduzido no sobrescrito indicado na alínea *c)*.
- 4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nas urnas da mesa de voto da sede do sindicato.
- 5- Para terem validade é preciso que a data do correio não seja posterior à do dia da votação.
- 6- A identificação dos sócios deverá ser feita através do cartão sindical ou por qualquer outro documento de identificação com fotografia.
- 7- É permitido o voto electrónico a organizar pelo presidente da assembleia geral eleitoral.

Artigo 31.º

Escrutínio

- 1- Logo que encerre a assembleia eleitoral, proceder-se-á ao apuramento final dos votos.
- 2- Os membros e fiscais das mesas de voto descentralizadas deverão proceder ao encerramento em sobrescrito adequado dos votos entrados nas urnas, dos cadernos eleitorais, da respectiva acta provisória, do registo dos votos solicitados pelos sócios e outros documentos, os quais serão lavrados e assinados pelos membros e, facultativamente, pelos fiscais e de imediato enviados ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral.
- 3- O apuramento far-se-á após ser conhecido o resultado de todas as mesas. Compete ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada por todos os membros da mesma, e a sua posterior afixação.
- 4- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais no prazo de quarenta e oito horas, para o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, após o encerramento da mesa.
- 5- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do sindicato.

Artigo 32.º

Alteração dos estatutos

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo conselho geral, expressamente convocado para o efeito:
 - a)* A convocatória do conselho geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com o mínimo de 90 dias de antecedência;
 - b)* O ou os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos sócios com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da realização do conselho geral que deliberará sobre as alterações propostas e discutidas por aqueles em plenários das estruturas locais do sindicato.
- 2- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por decisão favorável de pelo menos dois terços dos membros do conselho geral.

Artigo 33.º

Normas sobre o referendo

O conselho geral pode, em casos de comprovada necessidade, convocar uma assembleia referendária, por decisão maioritária dos seus membros.

Artigo 34.º

Incompatibilidade de funções

- 1- Nenhum sócio pode exercer cargos em órgãos sindicais em acumulação com qualquer cargo governamental ou de administração das empresas em que o sindicato exerça a sua actividade.
- 2- São incompatíveis a acumulação de cargos cuja eleição tenha sido feita pela assembleia geral eleitoral, à excepção da mesa do conselho geral.
- 3- Os membros da direcção nacional do sindicato não podem acumular com nenhum outro da estrutura sindical.

Artigo 35.º

Fusão e dissolução

- 1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida pelo conselho geral com base nos resultados de um referendo feito aos sócios e desde que aprovado por mais de dois terços dos votantes.
- 2- No caso de dissolução, o conselho geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, o património ser distribuído pelos sócios.

Artigo 36.º

Demissões e substituições

- 1- É permitida a suspensão justificada de mandatos por período não superior a quatro meses em cada ano:
 - a)* O interessado deverá comunicar o pedido de suspensão e os seus fundamentos por escrito ao presidente do respectivo órgão;
 - b)* A substituição é automática, devendo o presidente do respectivo órgão notificar o substituto para que este desempenhe funções enquanto durar o impedimento.

2- Caso um titular de qualquer órgão do sindicato falte reiteradamente às suas obrigações estatutárias, nomeadamente seis faltas seguidas a reuniões ou seis interpoladas, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, pode o órgão a que pertence deliberar substituí-lo nas suas funções, por voto secreto dos restantes membros.

Artigo 37.º

Lacunas

Os casos omissos serão integrados recorrendo à declaração de princípios e por analogia com disposições legais e, na sua falta, com recurso aos princípios gerais de direito aplicáveis.

Artigo 38.º

Símbolo

O símbolo é constituído por uma torre de rádio e televisão, uma antena parabólica, um sobrescrito e um telefone digital, todos com contornos em azul, sobre fundo branco e por baixo com a sigla «SICOMP» a vermelho.

O presidente da mesa do congresso:

Carlos Alberto Simões Vice

Registado em 15 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 197 do livro n.º 2.

SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 1 de maio de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017.

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, com o certificado de admissibilidade número 7720-1248-5285, é a organização sindical constituída por todos os motoristas de mercadorias que nela se filiam voluntariamente e que exercem a sua atividade profissional por conta de outrem.

2- O sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em: Rua de Serpa Pinto, n.º 66, 2.º S, 3510-110 Viseu, podendo criar delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

Artigo 2.º

Sigla

O Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias adotará a sigla SIMM.

Artigo 3.º

Logotipo e bandeira

O logotipo do SIMM é formado por dois anéis um em preto que se sobrepõe a outro em cinza que representam a união dos motoristas associados, no centro dos anéis está a sigla SIMM em cor amarelo torrado e em tamanho de evidência representando a grandeza da instituição, os dois anéis são ligados na vertical por uma estrada de cor preta que representa a profissão de motorista, no anel preto esta escrito por extenso o nome completo da instituição em amarelo torrado. A bandeira tem o fundo branco com o logótipo ao centro e duas linhas em amarelo uma na parte superior e outra na parte inferior.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias é uma organização autónoma, independente do Estado, do patronato, de confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de qualquer natureza.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos motoristas associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os motoristas associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- Os associados do SIMM podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas.

3- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida a direção do SIMM, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem representa.

4- A tendência goza de amplo poder de opinião nos vários órgãos do sindicato, podendo difundir a sua opinião a todos

os associados, a qual não vincula os respetivos órgãos do sindicato.

5- A tendência tem direito a convocar reunião extraordinária da assembleia geral.

Artigo 7.º

Adesão a organizações sindicais

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão da assembleia geral.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que a direção assim o decida e comprovadamente, haja benefício para a associação.

Artigo 9.º

Fins

O sindicato tem por fins:

- a) Defender os interesses e os direitos dos motoristas;
- b) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial relacionados com a sua atividade laboral;
- c) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos motoristas e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de solidariedade;
- e) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios de boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- f) Defender as condições de vida dos motoristas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- g) Defender e promover a formação profissional dos motoristas, bem como a sua formação permanente;
- h) Assegurar os direitos dos sócios aposentados;
- i) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- j) Assegurar a proteção à infância e à mãe motorista;
- k) Promover a formação sindical dos seus associados;
- l) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- m) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Qualidade de associado

Podem inscrever-se como associados do SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias todos os motoristas incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção do sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

2- O impresso de inscrição deverá incluir um questionário, cujas respostas permitam a identificação completa do motorista, bem como a idade, residência, local de trabalho ou prova de situação de desemprego e categoria profissional.

Artigo 12.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o motorista a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Feita a inscrição, o motorista inscrito assume plenamente a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

1- A direção do sindicato poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

2- A direção do sindicato poderá ainda determinar o cancelamento de inscrição já efetuada se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

3- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção do sindicato informará o motorista de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral.

Artigo 14.º

Unicidade de inscrição

Nenhum motorista pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato.

Artigo 15.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- Participar livremente em todas as atividades do sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos.
- 3- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais.
- 4- Beneficiar da proteção sindical, nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pela assembleia geral.
- 5- Ser informado regularmente de toda a atividade do sindicato.
- 6- Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 16.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1- Cumprir os estatutos e os regulamentos do sindicato.
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos.
- 3- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito.
- 4- Manter-se informado das atividades do sindicato.
- 5- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais motoristas, os princípios do sindicalismo democrático.
- 6- Pagar regularmente a quota do sindicato.
- 7- Comunicar pontualmente ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os motoristas que:

- 1- Comunicarem ao secretariado, com antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do sindicato.
- 2- Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, exceto nos seguintes casos:
 - a) Quando comprovadamente, deixem de receber vencimentos;
 - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado.
- 3- Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição.
- 4- Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

Artigo 19.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais da associação, eleitos em assembleia-geral, para um mandato de três anos, são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral, composta por um presidente, dois secretários;
- c) A direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal;
- d) O conselho fiscal, composto por um presidente, dois vogais.

Artigo 20.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo da associação e é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 21.º

Competências da assembleia geral

Competem à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais dos outros órgãos da associação, nomeadamente:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Aprovar o orçamento e o plano de atividades;
- c) Aprovar as contas e o relatório da direção;
- d) Aprovar alterações aos estatutos;
- e) Deliberar sobre a integração e fusão da associação;
- f) Deliberar sobre a dissolução da associação e a forma de liquidação do seu património.

Artigo 22.º

Reuniões da assembleia geral

A assembleia geral reunirá em duas sessões ordinárias:

- a) Em dezembro para aprovação do orçamento e plano de atividades;
- b) Até ao final do mês de abril para aprovação do relatório e contas da direção relativas ao exercício do ano anterior.

Artigo 23.º

Sessão extraordinária da assembleia geral

A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, para deliberar sobre qualquer assunto de interesse para a associação.

Artigo 24.º

Convocatória da assembleia geral

A assembleia geral é convocada com antecedência mínima de dez dias, pelo seu presidente, com o envio de aviso

postal ou por correio eletrónico, a cada um dos associados, com a indicação do local, dia e hora e a respetiva ordem do dia.

Artigo 25.º

Funcionamento da assembleia geral e deliberações

- a) A assembleia funcionará em primeira convocação, com pelo menos metade dos associados mais um;
- b) Caso não esteja reunido o quórum referido na alínea anterior, pode a assembleia geral funcionar e deliberar, em segunda convocatória, decorridos 30 minutos depois da hora marcada, com os associados presentes;
- c) As deliberações são tomadas por maiorias simples dos associados presentes exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- d) As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes;
- e) As deliberações sobre a dissolução ou fusão da associação exigem o voto favorável de pelo menos três quartos de todos os associados;
- f) As deliberações sobre sanções propostas pela comissão permanente de ética e disciplina com recurso para a assembleia geral, exigem o voto favorável de maioria simples dos associados presentes.
- g) As deliberações previstas nas alíneas d), e) e f), serão tomadas através do escrutínio secreto com voto depositado em urna;
- h) Todas as outras deliberações da assembleia geral, serão tomadas por voto de braço no ar;
- i) Em caso de impedimento ou de vacatura do presidente da mesa da assembleia, será este substituído pelo primeiro secretário.

Artigo 26.º

Direção

- 1- A direção é o órgão administrativo da associação, composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.
- 2- São atribuições e competência da direção, nomeadamente:
 - a) Representar a associação em juízo e fora dele;
 - b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação dos associados;
 - c) Dirigir e coordenar as atividades de acordo com os princípios fundamentais e fins da associação definidos nestes estatutos;
 - d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades, as contas do exercício anterior, bem como o plano de atividades e orçamento, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
 - e) Administrar os bens e gerir os fundos da associação;
 - f) Requerer ao presidente da mesa a convocação de sessões extraordinárias da assembleia geral;
 - g) Propor à assembleia geral a atribuição de sócio honorário;
 - h) Propor à assembleia geral a destituição de sócio;
 - i) Garantir a execução das deliberações da assembleia geral;

- j) Propor a filiação da associação em outras organizações;
- k) Contratar os bens e serviços necessários ao bom funcionamento da associação;
- l) Contratar os recursos humanos necessários para a gestão administrativa.

Artigo 27.º

Reuniões e deliberações da direção

- a) A direção reunirá pelo menos uma vez por mês;
- b) As deliberações são tomadas por maioria de votos;
- c) As deliberações só serão validas se estiverem presentes a maioria dos seus elementos.

Artigo 28.º

Representação

- 1- A associação obriga-se com a assinatura de três dos elementos da direção, dependendo da natureza do ato, sendo que as assinaturas necessárias são:
 - a) Do presidente, do secretário e do tesoureiro, para contratos bancários, compras de bens e serviços e outros contratos de natureza financeira;
 - b) Do presidente, do vice-presidente e do secretário, para os restantes atos.
- 2- A direção poderá constituir mandatários para a substituir em certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 29.º

Competências do presidente da direção

- Compete em especial ao presidente da direção ou ao seu substituto:
- a) Preparar e coordenar as reuniões da direção;
 - b) Assegurar a gestão corrente dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais da associação;
 - c) Coordenar a atividade da associação;
 - d) Representar a direção e a associação;
 - e) Assinar a documentação;
 - f) Exercer o direito de voto de desempate, nas deliberações da direção;
 - g) Convocar as reuniões extraordinárias.

Artigo 30.º

Competências do vice-presidente

Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos ou em caso de vacatura, elaborar as atas das reuniões da direção e coordenar as ações de atividade sindical junto dos trabalhadores, nomeadamente, plenários e ações de proximidade junto dos motoristas.

Artigo 31.º

Competências do secretário

Compete ao secretário a elaboração de correspondência postal e eletrónica, bem como, assessorar o presidente e manter o arquivo da associação em ordem.

Artigo 32.º

Competências do tesoureiro

Compete, em especial, ao tesoureiro manter em ordem as contas da associação, assinar cheques juntamente com o presidente e o secretário da direção, dar ordens de pagamento ou de recebimento.

Artigo 33.º

Competências do vogal da direção

Compete ao vogal da direção a elaboração do boletim informativo trimestral, elaboração da propaganda e folhetos necessários para as variadas ações e apoiar o tesoureiro na atualização da base de dados dos associados.

Artigo 34.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por 3 membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal será secretariado por um dos seus membros, a designar em cada reunião.

3- O conselho fiscal pode solicitar a colaboração de um ou mais elementos do sindicato para apoiar na preparação e realização das reuniões e na elaboração das respetivas atas.

4- O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu respetivo presidente, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Dar parecer sobre o orçamento e plano de atividades;
- b) Dar parecer sobre as contas e relatório da direção;
- c) Fiscalizar os atos da direção;
- d) Examinar, sempre que entenda necessário, a contabilidade da associação e documentação associada.

Artigo 35.º

Remuneração dos órgãos sociais

Remuneração excecional dos órgãos sociais

O exercício da atividade dos membros dos órgãos sociais é gratuito salvo se, dentro dos limites legais, a assembleia geral deliberar em sentido diferente.

Artigo 36.º

Eleições

1- Os candidatos aos órgãos a eleger deverão constituir-se em listas, com indicação dos cargos a que concorrem, subscritas por todos os membros que compõe as listas apresentadas, não sendo aceites listas incompletas.

2- O presidente da mesa da assembleia, marcará a data das eleições com, pelo menos, sessenta dias de antecedência.

3- As listas concorrentes devem ser entregues à mesa da assembleia, o mais tardar, até quinze dias antes do dia marcado para o ato eleitoral, devendo ser confirmadas até quatro dias antes do ato eleitoral.

4- A eleição dos membros dos órgãos sociais será feita por escrutínio secreto, com voto depositado em urna.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 37.º

Eleições dos delegados sindicais

1- A direção promoverá e organizará em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 38.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1- A direção assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.

2- Os delegados sindicais representam os motoristas perante os órgãos estatutários do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas destes emanadas.

3- Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua ação pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 39.º

Comunicação à entidade empregadora

A direção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 40.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos motoristas que os elegeram mediante nova eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 41.º

Princípios gerais

1- O sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso a direção criar livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer motorista associado tem o direito de requerer à direção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3- O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pela assembleia geral, deverão ser divulgados pela direção entre os associados e afixados para consulta em local próprio do sindicato.

4- Sem prejuízo dos atos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, a assembleia geral poderá requerer a entidade estranha ao sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 42.º

Receitas

1- Constituem receitas do sindicato as provenientes das cotizações em termos a definir pela assembleia geral, das iniciativas organizadas pela direção para o efeito, de legados ou doações.

2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao sindicato, sempre que delas resulte o designio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 43.º

Quotizações

1- Os valores da quotização sindical, serão definidos anualmente pela assembleia geral mediante proposta da direção, aquando da apresentação do orçamento, o valor definido será pago doze vezes por ano.

2- Para além do disposto no número anterior, poderão haver quotizações extraordinárias facultativas.

Artigo 44.º

Aplicação de receitas

1- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no cumprimento de fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sindicais ou os patrimoniais do sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 45.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 46.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo anterior.

Artigo 47.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

Artigo 48.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato;
- d) Atentem contra a honra, dignidade e bom nome da instituição e dos seus dirigentes.

Artigo 49.º

Competência para aplicação de penas

1- A competência para aplicação de penas estabelecidas, pertence à comissão permanente de ética e disciplina, eleita na primeira assembleia geral após o ato eleitoral.

2- A comissão permanente de ética e disciplina é composta por número ímpar de elementos, igual ou superior a três associados, sendo um presidente e um secretário relator, os restantes serão vogais, que serão assessorados juridicamente por um dos juristas avançados da instituição, à sua escolha.

3- A aplicação da pena, torna-se efetiva após a confirmação da assembleia geral.

Artigo 50.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 51.º

Direito de defesa

1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com factos de que é acusado.

2- O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

Artigo 52.º

Recurso

1- Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pela comissão permanente de ética e disciplina.

2- As sanções aplicadas pela assembleia geral são irrecorribíveis.

Artigo 53.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 180 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito criminal, ao que se aplica o prazo de prescrição determinado pela lei.

CAPÍTULO VIII

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral ativa

Qualquer motorista associado com capacidade eleitoral, pode ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 55.º

Incompatibilidades

São incompatíveis os cargos de membro da direção com os de membro da comissão permanente de ética e disciplina e do conselho fiscal.

Artigo 56.º

Reeleição

1- Qualquer motorista associado pode ser reeleito para o mesmo cargo, no máximo para dois mandatos consecutivos.

2- Desde que seja cumprido um intervalo de duração igual a um mandato, entre mandatos ou, em cada mandato, o motorista associado ocupar cargos em órgãos sociais diferentes, não existe qualquer limitação ao número de mandatos consecutivos.

Artigo 57.º

Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

Artigo 58.º

Duração dos mandatos

A duração de qualquer mandato será de três anos.

Artigo 59.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário, que sejam competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 60.º

Alteração de estatutos

Os estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral extraordinária marcada para o efeito e que essa intenção constitua o ponto único da sua ordem de trabalhos.

Artigo 61.º

Extinção ou dissolução do sindicato

1- A integração ou fusão do sindicato com outro, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos votos.

2- A extinção ou dissolução, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral com três quartos dos votos de todos os associados.

3- No caso de extinção ou dissolução, a assembleia congresso definirá os precisos termos em que qualquer deles se processará e qual o destino dos bens do sindicato, não podendo em caso algum, estes serem distribuídos pelos associados.

Registado em 14 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 198 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Direção nacional

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral	Rosa Teixeira Ribeiro	Embaixada Berna
Secretário-geral adjunto	Alexandre Lopes Vieira	Embaixada Berna
Secretária-geral adjunta	Maria Helena Martins	Consulado-geral São Paulo
Tesoureira	Miquelina Maçãs Gonçalves	Consulado-geral Londres
Tesoureiro adjunto	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris
Secretária	Alexandrina Farinha Azevedo	Consulado-geral Genebra
Secretária	Olga Nunes Pisco	Consulado-geral Paris

Direção nacional

2- Coordenadores das direções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
Europa 3	Rita Lourenço Marazzi - Presidente	Embaixada Roma
África 1	Maria Luísa Conceição	Embaixada Luanda
África 2	Dora Monte Costa	Consulado-geral Maputo
América 1	Paula Braga Themido	Consulado-geral Newark
América 2	Eugénia Castelo Branco	Embaixada Brasília
Ásia/Oceânia	Bindiya Bedi Charan	Embaixada Nova Deli
Europa 1	Manuel Jorge Neves	Embaixada Oslo
Europa 2	Pedro Miguel Morais	Consulado-geral Paris/Tours

SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2020, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020, foi deliberado por assembleia geral realizada em 1 de maio de 2021, a alteração da composição da direção, para o período remanescente nos termos seguintes:

Presidente - Anacleto da Silva Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10520314.

Vice-presidente - Nuno Alexandre Gueifão Silva, cartão de cidadão n.º 09911900.

Secretário - Joaquim Filipe Araújo Costa, cartão de cidadão n.º 11325302.

Tesoureiro - Armando Jorge da Costa Cordeiro, cartão de cidadão n.º 09832994.

Vogal - Ana Alice Baptista Vareta, cartão de cidadão n.º 11822193

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e de Opinião - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de fevereiro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2012.

I - Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

A APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e de Opinião é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, na Av. 5 de Outubro, 102 - 2.º, sala 14, podendo a mesma ser transferida para outro local, dentro do concelho de Lisboa, por simples decisão da direção, e para localidades de qualquer outro concelho do território nacional, mediante deliberação da assembleia geral.

2- A associação poderá criar ou encerrar delegações ou outras formas legais de representação, no território nacional, por deliberação da direção.

3- Por deliberação da assembleia geral, poderá a associação integrar-se em quaisquer outras organizações congêneres, nacionais ou internacionais, nomeadamente uniões, federações ou confederações.

Artigo 3.º

Fins da associação

A associação tem por fins:

a) A representação, o estudo e a defesa dos interesses dos associados e a divulgação das suas posições comuns, quer nacional, quer internacionalmente, junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Contribuir para a modernização e o desenvolvimento do setor de estudos de mercado e de opinião;

c) Contribuir para o desenvolvimento e disseminação de técnicas relacionadas com estudos de mercado e de opinião, na sua conceção global;

d) Prestar apoio técnico aos associados, sob a forma de estudos, assistência ou formação, e fornecer-lhes a informação

disponível sobre os assuntos do interesse dos mesmos associados;

e) Promover a formação em estudos de mercado, de opinião ou atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence;

f) Promover a confiança nos estudos de mercado e de opinião e em atividades relacionadas tais como data analytics e marketing intelligence, junto do público em geral;

g) Contribuir para o estabelecimento de elevados padrões de qualidade e éticos, definindo códigos de conduta para o setor;

h) Emitir certificados e outros documentos necessários ao desenvolvimento da atividade dos associados, em estudos de mercado, de opinião, e atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence.

Artigo 4.º

Atribuições

1- No desenvolvimento dos fins estabelecidos no artigo anterior, compete, em especial, à associação:

a) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas do setor;

b) Colaborar na coordenação e regulamentação do exercício da atividade e protegê-la contra as práticas lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

c) Estabelecer contactos, cooperação e troca de informações com entidades, direta ou indiretamente relacionadas com a atividade dos associados;

d) Celebrar protocolos de cooperação, participar noutras associações e em quaisquer outras pessoas coletivas, desde que tal participação seja do interesse dos associados;

e) Empreender quaisquer outras ações que sejam do interesse dos associados ou do setor em geral.

2- Para a realização dos seus fins, a associação poderá adquirir, arrendar ou de qualquer outra forma contratar os locais ou dependências, necessários à instalação dos seus serviços.

II - Associados

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Podem ser associados pessoas coletivas e pessoas singulares com atividade significativa no âmbito dos estudos de mercado e de opinião ou em atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence, excluindo-se ações de marketing direto, telemarketing ou promoção de

vendas stricto sensu, e que estejam interessadas na concretização dos fins associativos enunciados no artigo 3.º destes estatutos.

2- Podem ser associados pessoas singulares:

a) Que exerçam atividade numa empresa associada, como trabalhadores por conta de outrem; enquanto produtores de estudos de mercado e opinião, data analytics e marketing intelligence;

b) Que exerçam atividade em empresas clientes das empresas associadas, como trabalhadores por conta de outrem; enquanto utilizadores de estudos de mercado e opinião, data analytics e marketing intelligence;

c) Trabalhadores independentes e empresários em nome individual, profissionais de estudos de mercado e opinião, ou de atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence;

d) Académicos e estudantes.

3- A admissão dos associados é da competência da direção e será formulada em proposta subscrita pelo candidato.

4- No caso de pessoas coletivas é requisito indispensável da admissão que o candidato tenha a sua situação tributária e contributiva regularizada junto da administração fiscal e da Segurança Social, respetivamente.

5- No caso das pessoas singulares mencionadas nas alíneas a) e b) do número 2 do presente artigo, é requisito indispensável a apresentação da declaração da empresa associada ou da empresa cliente da associada, comprovativa do desempenho de funções na respetiva organização.

6- No caso de pessoas singulares mencionadas na alínea c) do número 2 do presente artigo, é requisito indispensável a apresentação da declaração de início de atividade da Autoridade Tributária.

7- No caso de pessoas singulares com o perfil de académicos ou estudantes é requisito indispensável a apresentação da declaração da instituição de ensino, a atestar que exerce funções, ou que é aluno.

8- Da deliberação que recuse a admissão caberá recurso, interposto pelo proponente ou por qualquer associado, para a primeira assembleia geral que se venha a realizar após a recusa.

Artigo 6.º

Categorias de associados

1- A associação tem duas categorias de associados: fundadores e ordinários.

2- São associados fundadores as pessoas coletivas, portuguesas ou estrangeiras, que tenham participado na constituição da associação.

3- São associados ordinários as pessoas coletivas e singulares, portuguesas ou estrangeiras, que, posteriormente à constituição da associação, sejam admitidas por deliberação da direção.

4- A categoria dos associados ordinários é constituída por três classes:

a) Primeira, a das pessoas coletivas;

b) Segunda, a das pessoas singulares;

i) Que exerçam atividade numa empresa associada, como

trabalhadores por conta de outrem; enquanto produtores de estudos de mercado e opinião, data analytics e marketing intelligence;

ii) Que exerçam atividade em empresas clientes das empresas associadas, como trabalhadores por conta de outrem; enquanto utilizadores de estudos de mercado e opinião, data analytics e marketing intelligence;

iii) Académicos e estudantes.

c) Terceira, das pessoas singulares, trabalhadores independentes e empresários em nome individual, profissionais de estudos de mercado e opinião, ou de atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence.

5- A representação dos associados pessoas coletivas será feita por administradores, gerentes ou diretores, sem prejuízo de poderem delegar tal função em pessoa singular que igualmente possua conhecimentos e poderes gerais em relação à atividade da empresa.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1- Constituem direitos dos associados:

a) Participar na concretização do objeto social da associação, previsto no artigo 3.º;

b) Participar nas assembleias gerais;

c) Usufruir de todas as demais regalias previstas nos estatutos.

2- São direitos exclusivos dos associados pessoas coletivas e pessoas singulares trabalhadores independentes e empresários em nome individual, profissionais de estudos de mercado e opinião, ou de atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence, referidos no artigo 6.º, número 4, alínea c):

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais ou ser designado para qualquer das comissões ou subcomissões que integrem a associação;

b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nestes estatutos;

c) Propor e deliberar sobre revisões estatutárias.

Artigo 8.º

Direitos de voto

1- Os associados ordinários pessoas singulares, previstos no artigo 5.º, número 2, alíneas a), b) e d) e no artigo 6.º, número 4, alínea b) não têm direito de voto.

2- Os associados fundadores, previstos no artigo 6.º, número 2, nas suas deliberações em sede de assembleia geral, têm 4 (quatro) votos.

3- Os associados ordinários pessoas coletivas, previstos no artigo 6.º, número 4, alínea a), à data da aprovação dos presentes estatutos, nas suas deliberações em sede de assembleia geral, têm 3 (três) votos.

4- Os associados ordinários pessoas coletivas, previstos no artigo 6.º, número 4, alínea a), cuja adesão à associação é posterior à data da aprovação dos presentes estatutos, nas suas deliberações em sede de assembleia geral, têm 2 (dois) votos.

5- Os associados ordinários trabalhadores independentes e

empresários em nome individual, previstos no artigo 5.º, número 2, alínea *c*) e no artigo 6.º, número 4, alínea *c*), nas suas deliberações em sede de assembleia geral, têm 1 (um) voto.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

a) Respeitar e cumprir estes estatutos, assim como as deliberações tomadas pelos órgãos associativos;

b) Contribuir de forma ética para a prosperidade e bom nome da associação;

c) Contribuir financeiramente para a associação nos termos estatutários;

d) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos sociais para que forem eleitos ou designados;

e) Participar na vida associativa, contribuindo para a eficácia e prestígio da associação;

f) Respeitar e fazer respeitar os códigos de conduta, códigos profissionais ou outros regulamentos estabelecidos, ou que sejam estabelecidos, pela direção e aprovados em assembleia geral. Cabe à direção avaliar o cumprimento destes códigos ou regulamentos, podendo nomear, a qualquer momento, uma comissão para a referida verificação, com a qual os associados estão obrigados a colaborar.

2- Para efeitos do disposto na alínea *c*) do número anterior, os associados fundadores, os associados ordinários pessoas coletivas e associados ordinários trabalhadores independentes e empresários em nome individual, referidos no artigo 6.º, número 2, no artigo 6.º, número 4, alínea *a*) e nos artigos 5.º, número 2, alínea *c*) e no artigo 6.º, número 4, alínea *c*), respetivamente, devem contribuir financeiramente para a associação, através do pagamento da respetiva quota, de valor igual, a fixar pela direção.

3- Os associados ordinários pessoas singulares referidas no artigo 5.º, número 2, alíneas *a*), *b*) e *d*) e no artigo 6.º, número 4, alínea *b*) devem contribuir financeiramente para a associação, através do pagamento da quota, de valor inferior ao mencionado no número anterior, a fixar pela direção.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

1- A qualidade de associado perde-se:

a) Por exclusão, nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Por demissão, a pedido do associado, desde que feita por escrito e dirigida à direção em carta registada com aviso de receção;

c) Por morte ou mudança de atividade, no caso de pessoa singular.

2- Sem prejuízo do procedimento disciplinar previsto nos artigos seguintes, a perda da qualidade de associado, por exclusão, poderá ocorrer sempre que o associado deixe de cumprir os deveres referidos no artigo anterior e, designadamente, nos seguintes casos:

a) Falta de pagamento de quotas pelo período correspondente a um ano se, 30 (trinta) dias após notificação registada,

não for regularizada a situação, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns para obtenção do pagamento das importâncias em dívida;

b) Decisão judicial ou arbitral transitada em julgado de condenação do associado por conduta grave, de natureza civil e/ou criminal, que possa ter efeitos adversos sobre a sua atividade e direta ou indiretamente sobre o prestígio do setor de estudos de mercado e opinião, data analytics e marketing intelligence;

c) Qualquer conduta gravemente contrária aos estatutos, ou que desprestígie a associação, ou perturbe o seu normal funcionamento, ou ainda que exprima ato ou omissão manifestamente lesivos dos seus fins;

d) Exercício de atividade contrária ao escopo da atividade de estudos de mercado e opinião, data analytics e marketing intelligence, designadamente ações de marketing direto, telemarketing ou promoção de vendas;

e) Cessação da atividade para efeitos fiscais ou ausência de atividade efetiva pelo associado por período superior a 1 (um) ano;

f) Declaração de insolvência do associado.

3- Determinam a perda da qualidade de associado exclusiva de associado pessoa coletiva alguma das seguintes circunstâncias:

a) Alteração, de facto e/ou de direito, do objeto social, deixando o associado de prosseguir a atividade de estudos de mercado e opinião, ou de atividades relacionadas, tais como data analytics e marketing intelligence;

b) Situação tributária não regularizada junto da Autoridade Tributária e Aduaneira, quando, nos 6 (seis) meses após ter sido interpelado para o efeito, o associado não regularize a sua situação;

c) Situação contributiva não regularizada junto da Segurança Social, quando, nos 6 (seis) meses após ter sido interpelado para o efeito, o associado não regularize a sua situação;

4- O associado pessoa coletiva fica obrigado a apresentar à direção da associação certidões válidas e atualizadas comprovativas da sua situação regularizada perante o Fisco e perante a Segurança Social no último trimestre de cada ano civil, designadamente para os efeitos do disposto nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior.

5- O associado excluído ou demissionário fica obrigado a liquidar as suas quotas e outras quantias devidas para com a associação.

6- O associado excluído ou demissionário perde o direito ao património social.

Artigo 11.º

Disciplina

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres previstos no artigo 8.º ou a verificação de alguma das circunstâncias descritas no número 2 do artigo anterior.

2- Compete à direção a apreciação das infrações e a aplicação das sanções disciplinares.

Artigo 12.º

Sanções

1- As infrações disciplinares serão, em função da apreciação do grau de culpa e das demais circunstâncias que se mostrem relevantes, punidas com as seguintes sanções:

- a) Censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao montante da quotização anual;
- d) Exclusão.

2- Ao associado será dado conhecimento, por escrito, da acusação que lhe é formulada, podendo apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, no prazo de 20 dias.

Artigo 13.º

Recurso

Da decisão da direção sobre a aplicação das sanções disciplinares que terá de ser comunicada por carta registada com aviso de receção, cabe recurso para a primeira assembleia geral que reúna após a comunicação da aplicação da sanção disciplinar.

III - Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos da associação

Artigo 14.º

Órgãos

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

Designação e duração do mandato

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e respetivos suplentes são membros associados fundadores e ordinários pessoas coletivas e singulares independentes e empresários em nome individual, eleitos em assembleia geral convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, tendo os respetivos mandatos a duração de três anos, renováveis, por uma única vez, por idêntico período, sendo que, na ausência de listas eleitorais os membros dos órgãos associativos eleitos manter-se-ão em exercício de funções até nova eleição, salvo se a ele renunciarem ou forem destituídos em assembleia geral.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto, através de listas eleitorais, as quais serão subscritas por um mínimo de três associados fundadores e ordinários pessoas coletivas e independentes e empresários em nome individual, devendo constar das mesmas os nomes dos representantes dos associados.

3- As listas eleitorais devem ser entregues ao presidente

da mesa da assembleia geral, com a antecedência mínima de duas semanas em relação à data da assembleia geral em que se realizará a eleição, ficando patentes aos associados, durante esse prazo, na sede da associação.

4- São aceites votos pelo correio, se derem entrada na sede da associação até quarenta e oito horas antes do início da assembleia geral e são também aceites votos por procuração, nos termos do número 8 do artigo 18.º

5- Os titulares dos órgãos sociais, apenas, poderão ser reeleitos, consecutivamente e para o mesmo órgão social, duas vezes.

6- A direção poderá ser destituída por deliberação da assembleia geral extraordinária expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação nesse sentido de dois terços do número total de votos dos associados, com poder de voto, sendo que, no momento da votação, deverão estar presentes, pelo menos, 50 % dos direitos de voto dos associados.

7- Os mandatos dos órgãos sociais findam com a tomada de posse dos novos titulares eleitos, a qual não deverá exceder 30 (trinta) dias a contar da data da eleição.

8- Os titulares dos órgãos sociais poderão ser remunerados, a título de gratificação, devendo esta ser aprovada em assembleia geral.

9- As deliberações dos órgãos sociais são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, voto de qualidade em caso de empate.

10- Todas as deliberações dos órgãos sociais serão registadas nos respetivos livros de atas, que serão assinados por todos os participantes nas deliberações.

11- Os titulares dos órgãos sociais não podem ser eleitos e exercer funções em mais do que um órgão social.

Artigo 16.º

Vacatura de cargo

1- Sempre que ocorram, por qualquer motivo, vagas em qualquer dos órgãos sociais, serão as mesmas preenchidas de acordo com o seguinte procedimento:

a) Pela chamada de suplentes, sendo que, no caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo vice-presidente, existindo, e este substituído por um suplente, e no caso de vacatura do cargo de vice-presidente será o mesmo substituído pelo primeiro dos vogais em exercício de funções e este por um dos suplentes;

b) Na falta de suplentes, por cooptação pelos restantes membros do órgão em causa;

c) Não tendo havido cooptação no prazo de 30 (trinta) dias a contar da sua falta, verificar-se-á o seguinte:

– Quando a vaga ocorra no seio da direção, o conselho fiscal designará o substituto;

– Quando a vaga ocorra no seio do conselho fiscal, competirá à direção designar o substituto;

– Quando a vaga ocorra no seio da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos entre os associados efetivamente presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

d) Depois de esgotados os respetivos suplentes e na falta de observância do procedimento, acima descrito, por eleições parciais em assembleia geral.

2- A cooptação e a designação a que as alíneas b) e c) do número anterior se referem devem ser submetidas a ratificação na primeira assembleia geral seguinte.

3- Qualquer que seja o método de preenchimento da vaga, o membro designado, nos termos do número 1, apenas exerce funções até ao fim do mandato corrente.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, e será dirigida por uma mesa composta nos termos do número seguinte.

2- A mesa da assembleia geral compõe-se de três membros efetivos, dos quais um será o presidente, outro o vice-presidente e um outro o secretário, e por um suplente.

3- Para efeitos dos números anteriores, não se consideram no pleno uso dos seus direitos os associados que à data não tenham liquidado as quotas em dívida até ao trimestre anterior ao da assembleia geral.

Artigo 18.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;

b) Aprovar ou alterar o balanço, o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

c) Aprovar, sob proposta da direção, o orçamento e o programa de atividades para o ano seguinte;

d) Aprovar, sob proposta da direção, a tabela de quotizações e o montante da joia;

e) Deliberar sobre o recurso interposto relativamente à admissão ou não admissão de um associado;

f) Deliberar sobre o recurso interposto relativamente à sanção aplicada a um associado;

g) Deliberar sobre a dissolução e a liquidação da associação e a nomeação da comissão liquidatária, determinando os procedimentos a tomar;

h) Alterar os estatutos;

i) Aprovar o regulamento interno.

Artigo 19.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária, até 31 de março de cada ano, a fim de aprovar o balanço, o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano transato e, ainda, para aprovar o orçamento

e o programa de atividades para o ano seguinte e, quando necessário, eleger os órgãos sociais para o triénio seguinte.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que a direção ou o conselho fiscal o julgue necessário ou por requerimento subscrito por, pelo menos, três associados fundadores, ou ordinários.

3- A convocatória para a realização da assembleia geral será efetuada pelo presidente da mesa ou por seu substituto, mediante carta registada, com aviso de receção ou suporte eletrónico, dirigido a cada associado, com a antecedência de 21 dias, do qual constem o dia, a hora e o local da reunião, além da respetiva ordem de trabalhos.

4- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos seus associados com direito de voto.

5- Os associados poderão fazer-se representar por outros associados, mediante carta nesse sentido, dirigida ao presidente da mesa.

6- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, com a mesma ordem de trabalhos, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

7- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados fundadores, dos associados ordinários pessoas coletivas e dos associados ordinários trabalhadores independentes e empresários em nome individual, presentes com poderes de voto ou representados, à exceção das situações referidas no número 6 do artigo 15.º, no número 9 do presente artigo e número 1 do artigo 33.º dos presentes estatutos.

8- É permitido o voto por procuração aos associados fundadores e ordinários pessoas coletivas e singulares trabalhadores independentes e empresários em nome individual, desde que cada associado presente não represente mais de cinco associados, que a procuração seja conferida por escrito, em carta dirigida ao presidente da mesa, e que essa carta especifique claramente o mandatário e a assembleia geral a que respeita a procuração.

9- A deliberação sobre a dissolução e a liquidação da associação requer o voto favorável de três quartos dos direitos de voto dos associados.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 20.º

Constituição

1- A representação e gestão da associação são asseguradas por uma direção, composta por cinco membros efetivos, de entre os quais um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais, e por dois suplentes.

2- No caso de vacatura do cargo de presidente, será este preenchido pelo vice-presidente.

Artigo 21.º

Competência

- 1- Compete à direção:
 - a) Gerir as atividades associativas;
 - b) Representar a associação, ativa e passivamente, em juízo e fora dele;
 - c) Executar as deliberações da assembleia geral;
 - d) Apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e as contas, o orçamento e o programa de atividades, bem como todas as propostas necessárias;
 - e) Estruturar a organização dos serviços da associação, admitir, nomear e dispensar o pessoal e fixar as suas condições de trabalho, incluindo os vencimentos;
 - f) Adquirir ou alienar bens móveis ou imóveis e tomar de aluguer ou de arrendamento, desde que contemplados no orçamento aprovado;
 - g) Deliberar sobre a admissão de associados;
 - h) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do número 2 do artigo 18.º destes estatutos;
 - i) Praticar todos os demais atos tidos por convenientes à prossecução dos objetivos da associação.
- 2- A direção poderá nomear um secretário-geral e delegar-lhe algumas das suas competências, bem como poderes de representação, ficando aquele encarregue de executar as deliberações da direção e de coordenar os serviços da associação.
- 3- A direção poderá promover a constituição de comissões ou subcomissões técnicas, temporárias ou permanentes, constituídas por associados ou por especialistas que nessa qualidade, sejam convidados para o efeito, atribuindo os correspondentes honorários quando for caso disso.
- 4- Cada comissão ou subcomissão terá um coordenador, o qual será designado ou destituído pela direção.

Artigo 22.º

Funcionamento

- 1- Mediante convocação do seu presidente, a direção reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária, pelo menos uma vez em cada período de dois meses e, extraordinariamente, sempre que seja necessário.
- 2- A direção só poderá funcionar estando presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações da direção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, voto de qualidade.

Artigo 23.º

Representação perante terceiros

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, um dos quais terá de ser o presidente ou o tesoureiro ou de mandatário por ela devidamente constituído para o efeito.
- 2- Para os atos de mero expediente bastará a assinatura de um membro da direção ou do secretário-geral, quando exista.
- 3- A direção poderá delegar poderes a um dos seus mem-

bros ou nomear outro associado, com poder de voto, como procurador, para representar os interesses dos associados, junto de outras entidades, por um período determinado, para o efeito.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

Constituição

O conselho fiscal é constituído por três membros efetivos, sendo um presidente e dois vogais, e um suplente.

Artigo 25.º

Competência

- Compete ao conselho fiscal:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre o relatório e contas anuais e sobre o orçamento e o programa de atividades para o ano seguinte;
 - b) Exercer, em qualquer momento, ações fiscalizadoras da gestão da associação;
 - c) Examinar a contabilidade da associação;
 - d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do número 2 do artigo 18.º;
 - e) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto que lhe seja submetido pela assembleia geral ou pela direção.

Artigo 26.º

Funcionamento

O conselho fiscal reunirá para cumprimento do disposto nas alíneas a) e d) do artigo anterior e, fora destes casos, sempre que o presidente julgue necessário, mediante convocação do presidente ou de um dos vogais ou, ainda, por solicitação da direção.

IV - Comissões

Artigo 27.º

Comissões permanentes

Nos termos do número 3 do artigo 20.º, a direção poderá criar comissões ou subcomissões, permanentes ou temporárias, destinadas a acompanhar problemas específicos.

Artigo 28.º

Competência

- 1- Competirá às comissões:
 - a) Realizar os estudos da sua especialidade que lhe forem solicitados pela direção ou pela assembleia geral;
 - b) Apreciar assuntos no âmbito da sua especialidade e emitir pareceres;
 - c) Sugerir à direção a adoção de medidas que entenda por convenientes para a defesa do setor;

d) Propor e empreender ações consideradas de interesse para o desenvolvimento do setor.

2- As comissões e subcomissões têm autonomia na sua atividade específica, desde que a sua ação não vá contra os objetivos da associação e que obtenha, para essa ação, o prévio sancionamento da direção.

Artigo 29.º

Remuneração dos cargos sociais

É gratuito o exercício de cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que por via deles se efetuarem, por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

V - Regime financeiro

Artigo 30.º

Património de associação

O património da associação é constituído pelos bens e demais valores que para ela sejam transferidos ou atribuídos ou que ela venha a adquirir.

Artigo 31.º

Receitas de associação

1- Constituem receitas da associação:

a) As quotas, as joias e o produto de eventuais contribuições extraordinárias feitas pelos associados, a fixar pela direção;

b) As participações específicas correspondentes ao pagamento de trabalhos especialmente acordados entre os associados e a associação e outras receitas decorrentes da sua atividade;

c) Os resultados de quaisquer aplicações financeiras;

d) Os subsídios ou dotações que lhes sejam atribuídos;

e) Outras contribuições voluntárias dos associados;

f) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;

g) Receitas provenientes de patrocínios, apoios, eventos, ações de formação ou outros serviços prestados pela associação;

h) Quaisquer outros bens ou rendimentos não proibidos por lei.

2- A quotização, de cada associado, poderá ser paga na sede da associação, mediante transferência bancária, ou através de outros meios de pagamento.

Artigo 32.º

Despesas de associação

1- As despesas da associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e todas as outras indispensáveis para a prossecução do seu objeto, bem como as que forem impostas por lei.

2- Os valores monetários serão depositados em instituições de crédito, não podendo estar em caixa mais do que o valor indispensável para as despesas correntes.

VI - Disposições finais e transitórias

Artigo 33.º

Alterações estatutárias

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos dos associados fundadores e dos associados ordinários pessoas coletivas e singulares trabalhadores independentes e empresários em nome individual, com poder de voto, presentes ou representados, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias e ser acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 34.º

Extinção e liquidação da associação

1- A extinção da associação será feita em conformidade com a lei, com os presentes estatutos e com o que for deliberado em assembleia geral.

2- A deliberação que aprovar a extinção e a liquidação da associação designará os respetivos liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 35.º

Pacto de jurisdição

Para todas as questões entre a associação e os associados, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respetivas cláusulas, exercício dos direitos sociais e cobrança de débitos, é exclusivamente competente o foro da comarca de Lisboa.

Registado em 14 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 150 do livro n.º 2.

Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020.

Estatutos da Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) (aprovados em 2009 e alterados em 2010, 2011, 2014, 2018, 2020 e 2021) versão consolidada.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

1- A Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) é uma

associação patronal de direito privado, sem fins lucrativos, que representa, no território nacional, e no âmbito das suas atribuições, as empresas nela filiadas.

2- A AHP tem duração ilimitada.

Artigo 2.º

A AHP tem a sua sede em Lisboa, podendo, a todo o tempo, criar delegações em qualquer ponto do território nacional, ou nomear representantes regionais, sempre que tal se justifique.

Artigo 3.º

1- São fins e atribuições da AHP a defesa e promoção dos direitos e a representação dos interesses das pessoas, singulares ou coletivas, gestoras e, ou, exploradoras de estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos (resorts) e estabelecimentos de hospedagem na modalidade de hostels, doravante designadas por empresas hoteleiras.

2- Para prosseguir os seus fins, a AHP deverá, nomeadamente:

a) Favorecer e incrementar o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros, com vista, designadamente, ao fortalecimento do ramo de atividade económica em que se integram;

b) Fomentar o turismo;

c) Dialogar, pela via adequada, com os órgãos de soberania, em ordem à criação de legislação que contemple, de forma atualizada, os reais interesses das empresas hoteleiras;

d) Negociar e celebrar, nos termos da lei, convenções coletivas de trabalho;

e) Organizar e manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos e outros adequados aos seus fins;

f) Promover e apoiar a organização de cursos de formação profissional, conferências, congressos e editar publicações de interesse para o setor.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

1- Poderão fazer parte da AHP, como associados efetivos, todas as empresas hoteleiras em exercício de atividade no território nacional.

2- Para os efeitos do número anterior, a cada estabelecimento hoteleiro, aldeamento turístico, apartamento turístico, conjuntos turísticos (resorts) e estabelecimentos de hospedagem na modalidade de hostels apenas poderá corresponder a filiação de uma empresa como associado efetivo, sendo que, em caso de conflito, prevalecerá o interesse da empresa exploradora.

3- Também poderão fazer parte da AHP, como associados efetivos, todas as empresas hoteleiras cujo estabelecimento se encontre ainda em fase de projeto e/ou construção.

Artigo 5.º

1- Poderão também inscrever-se na AHP:

a) Como associados contribuintes, as empresas que tenham por objeto social o exercício da indústria hoteleira, mas que não explorem efetivamente qualquer dos estabelecimentos referidos no número 2 do artigo anterior;

b) Como associados aliados, as entidades empresariais ou de natureza associativa dos diversos setores da atividade com interesses no setor do turismo que não possam inscrever-se como associados efetivos ou contribuintes.

2- Por deliberação da assembleia geral poderá ainda ser atribuída a qualquer pessoa singular ou coletiva a qualidade de associado honorário.

Artigo 6.º

1- São direitos dos associados:

a) Participar e votar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estatutários;

d) Utilizar as instalações e serviços da AHP de acordo com os respetivos regulamentos;

e) Usufruir dos benefícios e regalias que a AHP deva proporcionar-lhes.

2- Os associados contribuintes, aliados e honorários poderão assistir às assembleias gerais, mas não terão direito a voto.

3- Sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 11.º, só os associados efetivos com as quotas em dia poderão exercer os direitos referidos no número 1.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Pagar a joia e, pontualmente, as quotas, nos termos do respetivo regulamento;

b) Cumprir as determinações dos órgãos associativos;

c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

d) Tomar parte nas reuniões dos órgãos da AHP e nos grupos de trabalho para que forem convocados ou designados.

Artigo 8.º

Perdem a qualidade de associados:

a) Os que tenham cessado a sua atividade no setor e não possam continuar inscritos nos termos dos artigos 4.º e 5.º dos estatutos;

b) Os expulsos da AHP por deliberação da assembleia geral na sequência de proposta do conselho diretivo constante do respetivo processo disciplinar;

c) Os que se encontrem há mais de 6 meses em mora no pagamento das suas quotas e as não regularizem no prazo que lhes for comunicado pelo conselho diretivo, através de carta registada com aviso de receção, sem prejuízo da sua readmissão, por decisão do mesmo órgão, uma vez efetuado o pagamento.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 9.º

1- As infrações ao disposto nos estatutos e regulamentos internos e a inobservância das determinações dos órgãos da AHP legitimamente tomadas constituem ilícito disciplinar, a provar no respetivo processo, importando a aplicação das seguintes sanções:

- a) Simples censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao valor de 5 anos de quota, cujo destino será fixado pela assembleia geral;
- d) Expulsão.

2- A aplicação de sanções disciplinares deve ser obrigatoriamente precedida de um processo disciplinar escrito em que seja assegurado o direito de defesa do associado.

3- A aplicação das sanções disciplinares de multa e expulsão são da competência da assembleia geral, sob proposta do conselho diretivo, cabendo as demais a este órgão.

4- A aplicação da sanção disciplinar de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Os órgãos da AHP são a assembleia geral, o presidente da AHP, o conselho geral, o conselho diretivo e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- Os órgãos associativos são eleitos em assembleia geral para um mandato de três anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição será feita em lista donde constem a mesa da assembleia geral, o presidente da AHP, pelo menos dois terços dos membros do conselho geral, incluindo o seu presidente, os membros do conselho diretivo, à exceção do vice-presidente executivo, e os membros do conselho fiscal, especificando-se o número de membros destes órgãos associativos, os cargos a desempenhar e, no caso de pessoas coletivas, os nomes dos respetivos representantes, os quais não poderão ser substituídos no decurso do mandato sem consentimento da maioria dos membros do órgão para que foram eleitos, salvo em caso de morte, renúncia, destituição ou qualquer outro impedimento definitivo do representante.

3- No caso previsto na parte final do número anterior, o associado que seja pessoa coletiva deverá designar novo representante no prazo de 30 dias.

4- Findo tal prazo sem que tenha ocorrido a designação, e sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 12.º, proceder-se-á à substituição do associado, por cooptação no órgão em que se verificou a vacatura, de entre os associados, sendo essa cooptação submetida a ratificação na assembleia geral seguinte.

5- Só os associados efetivos com mais de um ano de associado e cujas quotas estejam em dia podem eleger ou ser eleitos para os órgãos da AHP.

6- Os membros do conselho geral que não forem eleitos pela assembleia geral serão cooptados pelos membros eleitos, de entre personalidades de reconhecido mérito empresarial ou técnico nas atividades da hotelaria e turismo, não dispondo de direito de voto.

7- É permitida a eleição do mesmo associado para mais do que um órgão associativo durante o mesmo mandato, à exceção do conselho fiscal, desde que os associados que acumulam funções não excedam, em cada um dos órgãos, um terço do total dos respetivos membros.

8- As listas de candidatura para os órgãos associativos serão propostas pelo conselho geral ou por um mínimo de dez associados efetivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos e remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 7 dias antes do dia marcado para as eleições, acompanhadas do programa de ação para o mandato.

9- Na elaboração das listas deverá ser respeitado, na medida do possível, o princípio da representatividade das diversas regiões do país.

10- Os membros dos órgãos associativos exercem as suas funções a título gratuito à exceção do vice-presidente executivo.

Artigo 12.º

1- Sem prejuízo da sua participação nos atos inerentes ao respetivo órgão, os membros eleitos como suplentes para órgãos associativos serão chamados ao exercício de funções sempre que ocorrer impedimento definitivo ou temporário de membros efetivos e enquanto perdurar a respetiva causa impeditiva.

2- Quando se verificar o impedimento definitivo de metade ou de mais membros de um órgão associativo relativamente ao respetivo número mínimo de elementos estatutariamente estabelecido, haverá lugar a nova eleição dos cargos vagos até ao termo desse mandato, dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

Artigo 13.º

1- As pessoas coletivas terão permanentemente designado pessoa singular que seja membro do respetivo órgão de administração como seu representante para todos os efeitos da vida da associação, nomeadamente para o exercício de funções nos órgãos associativos.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número 2 do artigo 11.º, são permitidas substituições de representantes designados por outrem que seja igualmente membro do mesmo órgão de administração ou por diretor-geral vinculado por contrato de trabalho desde que para tal esteja mandatado por escrito pela empresa representada.

Artigo 14.º

1- O ano social coincide com o ano civil.

2- O mandato dos órgãos associativos termina em 31 de dezembro do último ano do triénio para que foram eleitos, independentemente das respetivas datas da eleição e tomada de posse.

Artigo 15.º

No caso de caducidade do mandato, renúncia, destituição ou demissão dos órgãos associativos, os respetivos titulares ficam obrigados a assegurar a gestão dos assuntos correntes da associação até à posse dos novos órgãos associativos.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos direitos sociais.

2- Cada associado efetivo terá o direito a usar um número de votos correspondente ao número de empreendimentos turísticos afetos à sua filiação, com o limite máximo de dez votos. Para o presente efeito, considera-se o direito de voto por indexação à empresa filiada ou, quando no exercício da opção do sistema de quotização de grupo consignado no regulamento de joias e quotas, ao grupo hoteleiro.

Artigo 17.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa;
- b) Eleger e destituir os órgãos associativos;
- c) Deliberar sobre o relatório anual, contas, balanço, orçamento e plano de atividades de cada exercício;
- d) Deliberar sobre a alienação de imóveis;
- e) Deliberar sobre os regulamentos eleitoral, das delegações e concessão de distinções honoríficas;
- f) Atribuir e declarar nulas, nos termos do respetivo regulamento, distinções honoríficas;
- g) Decidir dos recursos para ela interpostos das decisões do conselho diretivo;
- h) Deliberar sobre as questões que, nos termos estatutários ou legais, lhe sejam submetidas, designadamente alterações dos estatutos, fusão ou integração noutros organismos congêneres, extinção da AHP, fixação e alteração do montante da joia e das quotas a pagar pelos associados.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um número mínimo de três elementos, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário efetivo, podendo esta ser integrada por mais membros até ao limite de seis, sendo os respetivos cargos adicionais de um secretário efetivo e dois secretários suplentes.

2- O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente.

3- Verificando-se a falta ou impedimento simultâneos do presidente e do vice-presidente, presidirá à assembleia geral o representante do associado efetivo eleito para o efeito pela assembleia.

Artigo 19.º

Compete especialmente ao presidente:

- a) Convocar as reuniões e dirigir o funcionamento da assembleia geral;
- b) Empossar os órgãos associativos, no prazo de 30 dias;
- c) Despachar e assinar o expediente da mesa.

Artigo 20.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) Até 31 de dezembro de cada ano, para votação do orçamento ordinário e plano de atividades para o ano seguinte;
- b) Até 30 de abril de cada ano, para votação do relatório anual do conselho diretivo, balanço e contas do exercício anterior;
- c) De 3 em 3 anos, após a aprovação do relatório anual, balanço e contas referente ao último exercício do mandato dos órgãos sociais, para eleições;
- d) Em ano de eleição dos órgãos associativos, até 30 dias após o ato eleitoral, para votação do orçamento ordinário e plano de atividades para esse ano.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do presidente;
- b) A solicitação do presidente da AHP, do conselho geral, do conselho diretivo, do conselho fiscal ou de qualquer representante regional;
- c) A requerimento de 25 associados efetivos, no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 21.º

1- As convocações das reuniões da assembleia geral serão feitas através da carta registada, telegrama, correio eletrónico ou qualquer outro meio escrito, dirigido a todos os associados efetivos com a antecedência mínima de oito dias, prazo esse que poderá ser reduzido a cinco dias em caso de urgência.

2- Tratando-se da eleição dos órgãos associativos, a convocação será feita nos termos do número anterior, mas com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Das convocatórias constarão o dia, a hora e o local da reunião, assim como a ordem de trabalhos.

4- Sendo efetuada a assembleia geral por meios telemáticos, deve a convocatória conter informação necessária e suficiente sobre o modo e funcionamento da mesma, por forma a que todos os associados possam nela participar.

Artigo 22.º

A assembleia geral funcionará em primeira convocação quando estejam presentes a maioria dos seus membros e, em segunda, com qualquer número, meia hora depois da hora designada para o início dos trabalhos.

Artigo 23.º

1- Sob pena de nulidade, só podem ser discutidos e vota-

dos em assembleia geral os assuntos constantes da ordem de trabalhos.

2- Quando o entender, ou a requerimento, pode o presidente da mesa, antes ou depois da ordem do dia, conceder um período de tempo, que fixará, para serem apresentadas comunicações de interesse para a AHP.

3- No caso de assembleia geral eleitoral, o presidente da mesa concederá obrigatoriamente a um representante de cada lista concorrente, antes da votação, um período de intervenção para apresentação do programa eleitoral e respetiva lista de candidatura.

Artigo 24.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados efetivos presentes ou representados.

2- Porém, se as deliberações respeitarem à alteração de estatutos, à fusão ou integração da AHP noutros organismos congéneres, ou à destituição de órgãos associativos, exigir-se-ão três quartos dos referidos votos, ou três quartos dos votos de todos os associados efetivos, se a deliberação respeitar à extinção da AHP.

3- O presidente da mesa tem voto de qualidade quando a votação não for secreta.

Artigo 25.º

1- A votação nas reuniões da assembleia geral é feita pessoalmente ou por delegação de voto em qualquer dos associados efetivos presentes, através de um meio escrito dirigido ao presidente da mesa.

2- Tratando-se de votação para eleger os órgãos associativos será válido o voto por correspondência, nos termos a definir na respetiva convocatória para a assembleia eleitoral.

3- Sempre que se justifique, as reuniões da assembleia geral podem ser efetuadas por meios telemáticos, devendo o conselho diretivo assegurar a interação dos participantes, a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

Artigo 26.º

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a votação dos associados presentes ou representados é nominal ou por levantados e sentados, ou por votação eletrónica ou por correspondência eletrónica, conforme for determinado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2- Proceder-se-á, porém, a votação por escrutínio secreto a requerimento de qualquer dos associados efetivos presentes, aceite por maioria.

3- As votações que respeitem à eleição ou destituição de órgãos associativos ou a questões pessoais de qualquer associado serão sempre efetuadas por escrutínio secreto, não gozando o visado nestas últimas de direito de voto.

4- No caso de votação eletrónica, o conselho diretivo deve assegurar a segurança dos meios utilizados para a votação.

SECÇÃO III

Do presidente da AHP

Artigo 27.º

1- O presidente da AHP preside ao conselho diretivo.

2- O mesmo associado não pode ser reeleito mais de duas vezes para mandatos sucessivos como presidente da AHP, sendo o impedimento extensivo ao respetivo titular.

3- Compete, especialmente, ao presidente da AHP:

a) Representar institucionalmente a AHP;

b) Presidir aos congressos da AHP e definir os respetivos temas;

c) Convocar as reuniões do conselho diretivo e dirigir os seus trabalhos;

d) Propor à assembleia geral a atribuição de prémios e distinções honoríficas a pessoas e entidades de reconhecido mérito no setor da hotelaria.

4- O presidente da AHP pode delegar as competências previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior no vice-presidente executivo.

5- Nas ausências, faltas e impedimentos do presidente, a AHP é representada pelo vice-presidente executivo, sem prejuízo dos pelouros que venham a ser atribuídos especificamente aos vice-presidentes do conselho diretivo.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 28.º

O conselho geral é constituído por um número ímpar mínimo de quinze e máximo de vinte e cinco membros e integra o seu presidente, os representantes regionais, representantes das diferentes tipologias de empreendimentos turísticos e personalidades de reconhecido mérito do setor da hotelaria e turismo, nos termos do número 6 do artigo 11.º

Artigo 29.º

1- Compete ao conselho geral:

a) Dar parecer sobre o orçamento ordinário e plano de atividades de cada exercício, eventuais orçamentos suplementares, o relatório anual, o balanço e as contas, apresentados pelo conselho diretivo;

b) Dar parecer sobre os regulamentos internos da AHP elaborados pelo conselho diretivo;

c) Propor listas de candidaturas para os órgãos associativos;

d) Dar parecer sobre propostas de alteração de legislação com impacto no setor do turismo.

2- Compete, em especial, aos representantes regionais:

a) Fazer o acompanhamento dos associados da respetiva região;

b) Ser porta-voz, junto do conselho geral, das preocupações dos associados da respetiva região;

c) Representar a AHP nas entidades regionais de turismo, nas agências de turismo, nos órgãos de turismo de cada município ou noutras associações ou entidades de carácter local ou regional do turismo ou outros setores relevantes para o turismo.

Artigo 30.º

1- O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo seu presidente.

2- Para que o conselho geral possa deliberar deverão estar presentes pelo menos oito dos seus membros com direito de voto, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos presentes, gozando o presidente de voto de qualidade.

3- Os representantes regionais reúnem com o presidente do conselho geral quando o requeiram e sempre que este os convoque especialmente para tal.

Artigo 30.º-A

Os ex-presidentes da AHP podem ser designados pelo conselho diretivo para representar a AHP no exercício de cargos para que esta seja designada ou em grupos de trabalho em que esta participe.

SECÇÃO V

Do conselho diretivo

Artigo 31.º

O conselho diretivo é o órgão executivo da AHP constituído pelo presidente da AHP, pelo vice-presidente executivo e cinco vice-presidentes.

Artigo 32.º

1- Compete ao conselho diretivo a direção da atividade da AHP, sem prejuízo do disposto nos artigos 37.º a 39.º dos presentes estatutos.

2- Compete, nomeadamente, ao conselho diretivo:

a) Admitir os associados que preencham os requisitos estatutários e decidir sobre os pedidos de demissão e propostas de expulsão de associados;

b) Submeter à aprovação da assembleia geral, sob prévio parecer favorável do conselho geral, o orçamento ordinário e plano de atividades de cada exercício e eventuais orçamentos suplementares, bem como o relatório anual, o balanço e as contas;

c) Administrar os fundos da AHP e deliberar sobre a contratação de empréstimos;

d) Aprovar os regulamentos internos da AHP, sob prévio parecer favorável do conselho geral;

e) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;

f) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias;

g) Fixar as quotas dos associados aliados admitidos nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 5.º, em função da dimensão da respetiva atividade económica ou de outros critérios ajustados à natureza ou características do associado.

Artigo 33.º

1- O conselho diretivo reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que o presidente o julgue conveniente ou a pedido de dois dos seus membros.

2- Para que o conselho diretivo possa deliberar devem estar presentes pelo menos quatro dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria de membros presentes, gozando o presidente da AHP de voto de qualidade, em caso de empate.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 34.º

1- O conselho fiscal é constituído por um mínimo de três elementos e terá um presidente, um vice-presidente e um vogal efetivo.

2- O conselho fiscal poderá ser integrado por mais membros até ao limite de sete, sendo os respetivos cargos adicionais de dois vogais efetivos e dois vogais suplentes.

3- O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente.

4- As reuniões do conselho fiscal efetuar-se-ão sempre com a presença de pelo menos três dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria de votos presentes, gozando o presidente de voto de qualidade.

6- O conselho fiscal poderá, sempre que o pretenda, ser assessorado por um revisor oficial de contas, contratado para o efeito pelo conselho diretivo, a quem cabe fixar a respetiva remuneração.

Artigo 35.º

Compete, nomeadamente, ao conselho fiscal, no âmbito das suas funções:

a) Examinar, sempre que o entender, a escrita da AHP e os documentos da tesouraria;

b) Dar parecer sobre o orçamento, o relatório e as contas anuais a propor à assembleia geral;

c) Fiscalizar a observância dos estatutos e da lei.

Artigo 36.º

O conselho fiscal reunirá pelo menos uma vez por ano e sempre que o seu presidente ou o conselho diretivo o convoquem.

CAPÍTULO V

Do vice-presidente executivo

Artigo 37.º

1- A gestão operacional da AHP é assegurada por um vice-presidente executivo contratado pelo conselho diretivo, que fixa o respetivo estatuto remuneratório.

2- O vice-presidente executivo deve ser um profissional com conhecimentos e experiência relevantes no setor da hotelaria e turismo.

3- O vice-presidente executivo integra o conselho diretivo e assiste às reuniões dos órgãos associativos da AHP.

Artigo 38.º

Compete ao vice-presidente executivo:

- a) Representar a AHP em juízo ou fora dele, e ser o respetivo porta-voz, sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 3 do artigo 27.º;
- b) Executar e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e do conselho diretivo;
- c) Assegurar a comunicação da AHP e as relações com os órgãos de comunicação social;
- d) Preparar o orçamento ordinário e o plano de atividades de cada exercício e eventuais orçamentos suplementares, bem como o relatório anual, o balanço e as contas;
- e) Elaborar as propostas de alterações dos estatutos da AHP e de fixação e alteração do montante da joia e das quotas a pagar pelos associados;
- f) Elaborar os projetos de regulamentos internos da AHP;
- g) Assegurar a gestão dos serviços administrativos e dos gabinetes jurídico, fiscal, de estudos e estatística, de apoio ao gestor e investidor, formação e outros que venham a ser criados;
- h) Coordenar a organização dos congressos de hotelaria e turismo da AHP;
- i) Negociar convenções coletivas de trabalho por mandato do conselho diretivo;
- j) Conceber e executar programas de responsabilidade social e sustentabilidade ambiental da AHP e respetivos associados;
- k) Assegurar as relações com escolas e universidades e negociar protocolos e condições especiais para associados;
- l) Preparar, negociar e celebrar contratos com entidades gestoras de fundos comunitários;
- m) Providenciar pela cobrança das receitas e seu depósito;
- n) Processar e regularizar despesas;
- o) Despachar o expediente urgente e providenciar sobre as questões que, pela sua natureza ou urgência, não possam aguardar decisão do conselho diretivo;
- p) Praticar todos os atos de gestão adequados aos fins da AHP.

Artigo 39.º

1- Sem prejuízo da possibilidade de delegação de poderes, são necessárias e suficientes, para obrigar a associação, as assinaturas do vice-presidente executivo e de outro membro do conselho diretivo.

2- Os documentos respeitantes à movimentação de fundos, designadamente cheques, serão obrigatoriamente subscritos pelo vice-presidente executivo, sendo a segunda assinatura de qualquer membro do conselho diretivo.

CAPÍTULO VI

Do património

Artigo 40.º

Constituem receitas da AHP:

- a) O produto das joias e das quotas dos associados;
- b) Quaisquer valores, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Os juros de fundos capitalizados;
- d) As contribuições, regulares ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- e) As receitas derivadas da prestação de serviços aos seus associados;
- f) Quaisquer outros valores que resultem do legítimo exercício da sua atividade.

Artigo 41.º

Em caso de extinção da AHP, a assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária composta por cinco membros, presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante, a qual procederá às operações de liquidação, observando o disposto no artigo 166.º do Código Civil e os demais preceitos legais aplicáveis, sendo o destino dos bens determinado por deliberação da assembleia geral, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos associados, exceto quando sejam associações.

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 150 do livro n.º 2.

Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021, foi publicada a alteração de estatutos da Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), aprovada em 31 de março de 2021, com inexactidão, pelo que, assim se retifica:

Assim, na página 1677 onde se lê:

«Artigo 15.º

1- As entidades privadas singulares ou coletivas que detenham a qualidade de sócio efetivo designarão um seu representante legal e um suplente, que as representarão na associação e no exercício de cargos e missões para que venham a ser eleitas, designadas ou nomeadas.»

Deve ler-se:

«Artigo 15.º

1- As entidades privadas singulares ou coletivas que detenham a qualidade de sócio efetivo designarão um seu representante legal e um suplente, que as representarão na associação e no exercício de cargos e missões para que venham a ser eleitas, designadas ou nomeadas.

2- (...)

3- (...))»

Na página 1678 onde se lê:

«Artigo 51.º

1- (...)

2- (...)

3- É aceite o voto por correspondência que terá de preencher os requisitos seguintes:

a) Os boletins de voto devem estar contidos em subscritos fechados com a indicação do órgão a que se destinam;

b) (...)

4- Pode ser instituído o voto eletrónico através de regulamento interno aprovado pela direção.»

Deve ler-se:

«Artigo 51.º

1- (...)

2- (...)

3- É aceite o voto por correspondência que terá de preencher os requisitos seguintes:

a) Os boletins de voto devem estar contidos em subscritos fechados com a indicação do órgão a que se destinam;

b) Os subscritos serão remetidos por carta registada, dirigida ao presidente da assembleia eleitoral, acompanhados de comunicação da empresa votante, com a(s) assinatura(s) de quem a obrigue.

4- Pode ser instituído o voto eletrónico através de regulamento interno aprovado pela direção.»

II - DIREÇÃO

ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 29 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Tapipel, L.^{da}, representada por Rui Runa Salvada, portador do cartão de cidadão n.º 10582732.

Vice-presidente - 5 A Seco Portugal Indústria de Lavandarias, SA, representada por Rita Bento dos Santos Barral, portadora do cartão de cidadão n.º 9848128.

Director efectivo - Organizações A.B.L. - Lavandarias e Reparação de Calçado, L.^{da}, representada por Luís Miguel Brilha Leote, portador do bilhete de identidade n.º 08546993.

Director efectivo - SOLIT Sociedade Comercial Tinturaria e Lavandaria, L.^{da}, representada por Olga Maria Silva Morgado Coelho Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 04891856.

Director efectivo - Consertos Rápidos das Amoreiras Cons. Rap. Calç. e Coop. Chaves, L.^{da}, representada por Duarte Simões Pereira Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 9836681.

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 23 de

junho de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - INOVAQUA - Engenharia e Ambiente, L.^{da}

Representante: José de Oliveira Guia.

Vice-presidentes:

MECWIDE SINES, SA.

Representante: Paulo Nuno Salvador Barradas.

SIMI - Sociedade Internacional de Montagens Industriais, SA.

Representante: Fernando Henriques Dias Gonçalves de Proença.

SLM - Sociedade Lisbonense de Metalização, SA.

Representante: Pedro de Melo Nunes de Almeida.

TECNISATA - Indústria Metalomecânica, SA.

Representante: José Paulo Pereira Filipe.

Tesoureiro:

Rui Manuel da Conceição - RMC, L.^{da}

Representante: Nuno Miguel da Conceição Santo.

Vogais:

GALUCHO, SA.

Representante: José Américo Mouro Justino.

MOLDEGAMA - Moldes Técnicos, SA

Representante: Andreia Mateus da Silva Fortes.

NOITES RECICLAGEM - Matérias Primas Secundárias, L.^{da}

Representante: Isabel Sofia Batista Noites Guerra.
OLITREM - Indústria de Refrigeração, SA.
Representante: Armando José Vieira Tomaz Ferreira.
TÉCNICAS DE CONTENTORIZAÇÃO, L.^{da}
Representante: Vicente António Capela Germino.

ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 1 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Casa Esteveira - Bricolage e Campismo, L.^{da}, representada por João Rodrigo Galvão Esteveira.
Vice-presidente - Caixilour - Caixilharia em PVC, L.^{da}, representada por Júlia Maria Fernandes Alfaiate.
Vice-presidente - Cblpor - Comércio e Decoração, L.^{da} - Cadaval, representada por Luís Miguel Nobre Matias.
Vice-presidente - Sobral Gás, L.^{da} - Sobral de Monte Agraço, representada por José Manuel de Oliveira Santos.
Vice-presidente - Agostinho & Almeida, L.^{da} - Lourinhã, representada por Sara Filipa Almeida Agostinho.
Vice-presidente - Moinho do Paúl - Restaurante Act. Hot. Tur., L.^{da}, representada por Carlos Manuel Costa Antunes.
Vogal - Adega Cooperativa São Mamede da Ventosa, representada por Luís António Gomes Santos.
Vogal - Porto Novo - Hotelaria, L.^{da}, representada por Henrique Emanuel Taborda Sarreira.
Vogal - Metal Carvalho & Conrado, L.^{da}, representada por Joana Filipa Norberto Carvalho C.

Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 17 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Vasco Miguel Ferreira Santos, cartão de cidadão n.º 10796190.
Secretária - Ângela Susete de Jesus Lopes, cartão de cidadão n.º 218138644.
Tesoureira - Maria de Fátima Bento Vital, cartão de cidadão n.º 09983069.
1.^a vogal - Carina Filipa Moreira de Jesus, cartão de cidadão n.º 11929402.
2.^a vogal - Elisabete Almeida Silva, cartão de cidadão n.º 09295238.
1.^o suplente - Daniel Sintra Quitério, cartão de cidadão n.º 11814568.
2.^o suplente - Anselmo Jorge Bento, cartão de cidadão n.º 12392231.

APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e de Opinião - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 31 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Carlos António de Matos Farinha Mocho, em representação da RetailGates, L.^{da}
Vice-presidente - Luís Ferreira Duarte, em representação da Pentaudis, Consultoria para os Negócios e Gestão, Unipessoal, L.^{da}
Tesoureiro - Ester de Lurdes Ferreira Carneiro Fernandes de Miranda, em representação da DATA E - Estudos, Consultoria e Gestão Empresarial, L.^{da}
Vogal - João Carlos de Ornelas Ricardo Marques, em representação da Equação Lógica - Estudos de Mercado, Unipessoal, L.^{da}
Vogal - João Carlos Coutinho Ferreira, em representação Imr - Instituto de Marketing Research, L.^{da}

Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - FAF - Produtos Siderúrgicos, SA.
Representante - Manuel José Fernandes Nobre.
Vice-presidente - J. Justino das Neves, SA.
Representante - António dos Santos Vieira.
Tesoureiro - TS-Thomaz dos Santos, SA.
Representante - Tomás dos Santos Ladeira Baptista.

Diretores:

J. Soares Correia - Armazéns de Ferro, SA.
Representante - Paula Correia dos Santos.
Metalofarense - Produtos Siderúrgicos, SA.
Representante - Carolina Belchior Afonso.

Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 31 de maio de 2021 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Ricardo Alberto de Sousa Gomes, representado pelo próprio.
Vice-presidente - Jorge Gustavo de Albuquerque Furtado Lopes, representado pelo próprio.

Secretário - Hugo André de Macedo Monteiro, representado pelo próprio.

Tesoureiro - Medioeste, L.^{da}, representado por Bruno Miguel Bernardino Pereira.

Vogal - Marco & Dário, L.^{da}, representado por Marco Paulo Lameiro Martins.

Vogal suplente - Fernando José Bexiga Esperança, representado pelo próprio.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Rodoviária de Lisboa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores da Rodoviária de Lisboa, SA, eleita em 30 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos da comissão de trabalhadores	Cartão de cidadão
António Jorge Cruz Almeida Passos	6243456
João Paulo Martins Casimiro	09618522
Carlos Manuel Gomes da Silva	07337775
João Luís Rodrigues Santos	08449349
Sérgio Henrique Guerreiro dos Santos Guedes	13272650
Raquel Neves da Silva	10720669
Vítor Manuel de Jesus Marques	08806363
Suplentes da comissão de trabalhadores	
Abílio Lourenço Henriques Dinis	6973759

António José Luzio Soares	10669473
Efetivos da subcomissão de Santa Iria e Sacavém	
João Paulo Gomes Amaro	12433109
Abílio Lourenço Henriques Dinis	6973759
Marta da Silva Meira	14015317
António José Luzio Soares	10669473
Efetivos da subcomissão de Caneças e Bucelas	
Filipe Manuel do Carmo Ribeiro	9550443
Paulo Jorge Teixeira Longo	11418678
Nuno Rafael Marques Quintas	11545728
Luís Miguel Batista Santos	10328784

Registado em 16 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 48 do livro n.º 2.

Rodoviária do Tejo, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Rodoviária do Tejo, SA eleita em 3 de maio de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos	Cartão de cidadão
Ilídio Marques Moral	10198402
Luís Serra Vermelho	06642871
Ricardo Miguel Ribeiro	10830588
Rui Pedro Galvão Marujo	09754385
Suplentes	
Luís Ricardo Carvalho Paulo	03444605
Sérgio Miguel dos Santos Batista	11977708

Registado em 16 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 48 do livro n.º 2.

Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.ª - Retificação

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de

2021, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de junho de 2021 para o mandato de dois anos com inexactidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 2408 onde se lê:

«Efetivos	Cartão de cidadão
Paulo Alexandre da Costa Dinis	10983513
Paula Cristina Simões da Costa Cordeiro	11812654
Sérgio Paulo Lopes de Sousa Pais	8453985
Suplentes	
Sérgio Rodrigues Gonçalves Ferraz	13136826
Rafael Mendes Almeida	12474192»

Deve ler-se:

«Efetivos	Cartão de cidadão
Paulo Alexandre da Costa Dinis	10983513
Paula Cristina Simões da Costa Cordeiro	11812654
Sérgio Paulo Lopes de Sousa Pais	8453985
Sérgio Rodrigues Gonçalves Ferraz	13136826
Rafael Mendes Almeida	12474192»

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI -

Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sin-

dicato da Indústria e Energia de Portugal e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA.»

Águas de Gaia, EM, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de Gaia, EM, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de setembro de 2021 realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Águas de Gaia, EM, SA.

Morada: R. Diogo Cassels 237, 4430-999 Vila Nova de Gaia.»

ADG - Águas de Gondomar, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de

Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADG - Águas de Gondomar, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 1 de outubro de 2021 realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: ADG - Águas de Gondomar, SA.

Morada: Av. 5 de Outubro 112, 4420-086 Gondomar.»

SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de setembro de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia.

Morada: R. Dr. Carlos Pires Felgueiras, 4471-909 Maia.»

REN Serviços, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas,

Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e Sindicato da Energia - SINERGIA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa REN Serviços, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 22 de outubro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho para a REN Serviços, SA.»

Sãvida - Medicina Apoiada, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei

n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sãvida - Medicina Apoiada, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a Sãvida - Medicina Apoiada, SA.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA, realizada em 22 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

Efetivos:

André Honorato Alves Pacheco.
Andreia Cristina Dias Pereira.

Suplentes:

David Pereira de Sousa.
José Manuel da Conceição Silva.

Registado em 13 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 152 do livro n.º 1.

Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA, realizada em 15 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021.

Efetivos	Cartão de cidadão
Mário António Rodrigues Pica	07336466
Ana Paula Parreira Varanda	8942663
José Henrique Diniz de Azevedo	350295483
Suplentes	
Maria Elisabete Oliveira Serpa	12188745

Rui Manuel Carvalho	09272776
Óscar Alexandre Vidal	12202683

Registado em 16 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 152 do livro n.º 1.

Solidal - Condutores Eléctricos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Solidal - Condutores Eléctricos, SA, realizada em 28 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2021.

Efetivos	Cartão de cidadão
Melissa Abreu Neves da Silva	12545850

Hélder Alexandre Serra Ferreira	13591551
João Afonso Lima Paço Pires Cheio	13392494
Ricardo Vila Chã Maciel	11530124
Suplentes	
Tiago José Cunha Alves	13786955
Rui Filipe Barreira Mimoso	11465468
Bruno Filipe Ferreira Lopes	11861236
Hélder Manuel Sá Pereira dos Santos	11414423

Registado em 16 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 152 do livro n.º 1.