

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Declaração de retificação n.º 1/2023 - Retificação do acordo coletivo de trabalho n.º 61/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Direção-Geral das Artes (DGARTES) - Alteração 6

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP (tripulantes de cabine) 15

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global 17
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global 38
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros - Alteração salarial e outras 59
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Alteração salarial e outras 69

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Associação Sindical Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO que passa a denominar-se Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO - Alteração .. 74
- Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Alteração 75
- Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA - Alteração 78

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros que passa a denominar-se Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP - Alteração 93
- Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Alteração 95
- Associação Empresarial de Viana do Castelo - Alteração 96

II – DIREÇÃO:

- Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria - Eleição 106
- Associação das Termas de Portugal - Substituição 107

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: dsrcot@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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Declaração de retificação n.º 1/2023 - Retificação do acordo coletivo de trabalho n.º 61/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023, encontra-se publicado o acordo coletivo de trabalho mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 30 e 31, onde se lê:

«Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- (...)»

Deve ler-se:

«Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo substitui o ACEP n.º 21/2020 publicado na 2.^a série do *Diário da República*, n.º 195 de 7 de outubro de 2020 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- (...)»

Na página 36, onde se lê:

«Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- (...)

3- (...)

4- (...)»

Deve ler-se:

«Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês ou de 12 horas caso o delegado sindical beneficie de jornada contínua, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...))»

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Direção-Geral das Artes (DGARTES) - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 27 de abril de 2023, dos estatutos publicados no *Diário da República*, 2.ª série, Parte J3, n.º 204, de 21 de outubro de 2022.

CAPÍTULO I**Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****(Natureza)**

1- São trabalhadores, para efeitos dos presentes Estatutos, todos os trabalhadores em exercício de funções na DGARTES, independentemente da carreira e/ou categoria e do vínculo de emprego público.

2- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas normas previstas nos presentes Estatutos.

Artigo 2.º**(Direitos e deveres)**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei, em outras normas aplicáveis, e nos presentes Estatutos.

2- São direitos e deveres dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- c) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores;
- d) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;
- e) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de membros desta e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- f) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- g) Eleger e ser eleito para os Órgãos do coletivo dos trabalhadores exercendo quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- h) Subscrever o requerimento para a convocação da Assembleia Geral;
- i) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
- j) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral;
- k) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- l) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- m) Votar nas votações para alteração dos Estatutos.

Artigo 3.º

(Proteção dos trabalhadores)

Nenhum trabalhador poderá, jamais, ser prejudicado de qualquer forma, discriminado ou impedido de exercer direitos ou gozar benefícios por qualquer atuação ou participação nos termos dos presentes Estatutos.

Artigo 4.º

(Órgãos representativos dos trabalhadores)

São órgãos representativos dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT) da DGARTES;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT) da DGARTES.

CAPÍTULO II

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 5.º

(Natureza)

AAGT é o órgão de reunião e deliberação de todos os trabalhadores em exercício de funções na DGARTES.

Artigo 6.º

(Competências)

Compete à Assembleia Geral de Trabalhadores:

- a) Eleger e destituir a CT;
- b) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- c) Aprovar as propostas de alteração aos Estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores nos termos do art.º 7.º

Artigo 7.º

(Convocatória)

1- A AGT é convocada pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20% dos trabalhadores devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa do dia, da hora, e da ordem de trabalhos.

3- A Comissão de Trabalhadores deve proceder à realização da AGT requerida no âmbito do n.º 1 no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

4- A AGT é convocada com uma antecedência mínima de quinze (15) dias; com ampla publicidade, afixada nos locais destinados à fixação de propaganda ou, na ausência destes, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e enviada por e-mail através do endereço ctrabalhadores@dgartes.pt para todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

(Reuniões)

1- A AGT reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

2- A AGT reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos dos presentes Estatutos;

3- A AGT reúne ainda de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores, cabendo à CT definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que, face à sua exceção, deverá ser efetuada com a antecedência possível.

Artigo 9.º

(Funcionamento)

1- A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes na data e local da convocação. Se este número não estiver presente à hora indicada, a AGT-DGARTES reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças;

2- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros e para a alteração de Estatutos ou do regulamento eleitoral exige-se a presença mínima na Assembleia de 60% dos trabalhadores da Direção-Geral das Artes;

3- A AGT é presidida pela CT;

4- O voto pode ser secreto ou direto realizando-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção. A votação da destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros, da alteração de Estatutos ou do regulamento eleitoral é obrigatoriamente por voto secreto.

5- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes;

6- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros e para a alteração de Estatutos ou do regulamento eleitoral exige-se uma maioria qualificada de 2/3.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 10.º

(Natureza)

1- A Comissão de Trabalhadores é um órgão democraticamente eleito, investido e dirigido pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência, direitos e deveres referidos no número anterior.

Artigo 11.º

(Competências)

Compete à CT:

- a) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- b) Intervir na definição de planos de atividades, regulamentos da DGARTES e em quaisquer assuntos que impliquem os trabalhadores;
- c) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- d) Exigir aos órgãos de gestão da DGARTES o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à Instituição;
- e) Participar nos procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- f) Participar no controlo de gestão da DGARTES;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que por Lei e pelos presentes Estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 12.º

(Direitos e deveres)

São considerados deveres fundamentais da Comissão de Trabalhadores:

- a) Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da DGARTES;
- b) Exigir da DGARTES e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Manter os trabalhadores da DGARTES devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;

d) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

e) Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na Lei, noutras normas aplicáveis e nos artigos seguintes;

f) A CT tem o direito de reunir ordinariamente uma vez por mês com os órgãos de gestão DGARTES, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções;

g) A CT tem ainda o direito de reunir extraordinariamente, sempre que necessário para os fins indicados no número precedente;

h) Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes;

i) Nos termos da Constituição e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade (planos e relatórios de atividades, orçamentos, gestão dos recursos humanos, procedimentos disciplinares, processos de despedimento, prestação de contas, projetos de reorganização dos órgãos ou serviços, situações de aprovisionamento). As informações são requeridas por escrito pela CT ao responsável máximo da DGARTES. Nos termos da Lei, a resposta deve ser por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT;

j) Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, designadamente, quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos ou agravamento substancial das suas condições e volume de trabalho, estabelecimento e alterações do plano anual de férias, alteração dos horários, elaboração de regulamentos internos, demais situações previstas na lei. O parecer prévio referido deve ser emitido no prazo máximo de dez (10) dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria;

k) A CT tem o direito de afixar ou distribuir todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores durante o período laboral e nos locais que entender por adequados;

l) A CT tem o direito a instalações adequadas para sua sede, bem como meios materiais e técnicos, para o exercício das suas funções, disponibilizadas pela DGARTES;

m) Os trabalhadores da DGARTES que sejam membros da CT dispõem de, no mínimo, vinte e cinco (25) horas por mês para o exercício das respetivas atribuições;

n) Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das atribuições da CT;

o) A CT é independente da DGARTES, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores;

p) Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos legais sobre as CT. Os membros da CT têm direito a mecanismos de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, de acordo com o artigo 317.º da Lei Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Artigo 13.º

(Composição)

1- A CT é composta pelo número de elementos legalmente previstos no artigo 321.º da LTFP, correspondendo a dois (2) ou a três (3) elementos, em função do número de trabalhadores à data de cada ato eleitoral, sendo um presidente, que será o primeiro membro da lista mais votada.

2- Os membros da CT não podem exercer, em simultâneo, funções ao nível da Direção Superior, sendo que a sua nomeação para essas funções resulta na cessação imediata do seu mandato na CT.

3- Compete ao presidente elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

4- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas do presidente e de um outro membro;

5- O Presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo Primeiro Vogal e assim sucessivamente.

Artigo 14.º

(Duração do mandato)

1- O mandato da CT é de 2 anos.

2- Os trabalhadores não podem ser eleitos para mais de dois mandatos consecutivos. 3. A CT entra em exercício no dia posterior à publicação dos Estatutos e da respetiva composição.

Artigo 15.º

(Renúncia, destituição ou perda de mandato)

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpostas.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento que estiver ordenado no lugar seguinte da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a metade, a AGT designa uma Comissão Eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta (60) dias.

4- A Comissão Provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a Comissão Provisória submete a questão à AGT, que se pronunciará.

Artigo 16.º

(Suspensão do Mandato)

1- Determinam a suspensão do mandato:

a) Deferimento do requerimento de substituição temporária por motivo relevante, dirigido ao Presidente da CT e apreciado na reunião imediata à sua apresentação;

b) Procedimento criminal nos termos em que a lei determina a suspensão de funções dos funcionários públicos por motivo de despacho de pronúncia passado em julgado.

2- A suspensão do mandato não poderá ultrapassar 30 dias no decurso do mandato.

3- Por motivo relevante entende-se, em especial:

a) Doença comprovada;

b) Gozo de férias;

c) Atividade profissional inadiável;

d) Exercício dos direitos de maternidade e paternidade;

e) Afastamento temporário do país por período não superior a 30 dias.

4- No caso da alínea a) do n.º 1 a suspensão do mandato cessa pelo decurso do período respetivo ou pelo regresso antecipado do membro da CT, devidamente comunicado pelo próprio ao Presidente.

5- Durante o seu impedimento, o membro da CT será substituído pelo membro imediatamente a seguir, ocorrendo a subida de membro suplente para ocupação de vacatura de lugar.

6- Logo que o membro da CT retome o exercício do seu mandato, cessam automaticamente nessa data todos os poderes de quem o tenha substituído.

Artigo 17.º

(Deliberações)

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 18.º

(Reuniões)

1- A CT reúne ordinariamente uma (1) vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias a requerimento de qualquer dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 19.º

(Convocatória das reuniões)

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo presidente que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na anterior reunião da CT.
- 3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de quatro (4) dias.
- 4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 20.º

(Receitas e despesas da CT)

- 1- Por princípio, a CT deverá desenvolver a sua atividade de forma que não sejam geradas quaisquer despesas nem recebidas quaisquer receitas.
- 2- O exercício de um direito por qualquer trabalhador, nos termos destes Estatutos, jamais poderá ficar dependente de contribuição para a CT.
- 3- Eventualmente, poderão constituir receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) Qualquer outra receita angariada pela e em nome da CT.
- 4- Constituem despesas da CT todas as despesas decorrentes da sua atividade.
- 5- No caso de estas existirem, a CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 21.º

(Afetação de bens)

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor da Direção-Geral das Artes, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 22.º

(Objeto)

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT.
- 2- Nos termos da lei, compete à DGARTES assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 23.º

(Elegibilidade)

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na DGARTES, tal como definido no artigo 1.º destes Estatutos.

Artigo 24.º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1- O voto para constituição da comissão de trabalhadores, eleição dos seus membros e aprovação dos estatutos é direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 25.º

(Comissão eleitoral)

1- A Comissão Eleitoral (CE) é constituída por três (3) elementos efetivos e um (1) suplente e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Os elementos da CE são eleitos pela CT em funções, excetuando os que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral nas seguintes situações:

a) Aquando da eleição da primeira CT, em que a CE será constituída por, no mínimo 20% dos trabalhadores da DGARTES, respeitando os prazos legais;

b) Eleição de uma nova CT quando se verificar que o número de membros da Comissão em funções se reduziu a menos de metade. Esta será eleita numa AGT convocada para o efeito.

3- Compete à CE:

a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais e promover a sua afixação;

c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;

d) Divulgar as listas aceites;

e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Providenciar o registo e a devida publicação;

h) Em caso de dúvida ou omissão, compete à CE a emissão e publicação relativas ao seu funcionamento e ao processo eleitoral e para a decisão, com caráter de definitividade, por isso esgotando a via administrativa, das dúvidas, reclamações e recursos que no seu âmbito sejam suscitados.

4- A CE é presidida pelo trabalhador mais votado, em caso de empate na votação será presidida pelo trabalhador mais antigo, com a categoria mais elevada e que exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral.

5- Cada lista de candidatos às eleições indica um delegado para fazer parte da CE, designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

6- A CE inicia funções no início do calendário eleitoral.

7- A CE cessa funções após ser dada posse aos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores.

8- Regra de funcionamento da CE que preside ao ato eleitoral: o quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 26.º

(Cadernos eleitorais)

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito (48) horas.

Artigo 27.º

(Apresentação de candidaturas)

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de quatro (4) e o máximo de seis (6) elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Termos de aceitação por candidato;

b) Subscrição de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da DGARTES, inscritos nos cadernos eleitorais;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até dez (10) dias antes da data marcada para o ato eleitoral através do endereço cttrabalhadores@dgartes.pt.

3- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega.

Artigo 28.º

(Aceitação e rejeição de candidaturas)

1- A não observação do disposto no artigo anterior consubstancia motivo de rejeição da candidatura, bem como a entrega fora de prazo, a subscrição das listas pelos candidatos ou um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.

2- As candidaturas que não observem o disposto no artigo anterior serão notificadas no prazo de um dia útil para que possam suprir as irregularidades e infrações detetadas, dispondo para tal de dois dias contados a partir da receção da notificação.

3- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

Artigo 29.º

(Ato eleitoral)

1- A eleição tem lugar entre quinze (15) e sessenta (60) dias antes do termo do mandato de cada CT. A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco (45) dias subsequentes ao registo dos presentes Estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no Anexo I, para a fixação do calendário eleitoral.

2- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e de mais três (3) membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.

4- Cada candidatura pode designar um representante para acompanhar a votação.

Artigo 30.º

(Exercício de direito de voto)

1- De acordo com o disposto na Lei n.º 7/2009, art.º 431.º, n.º 6 e no Despacho n.º 3642/2022, art.º 4.º, n.º 2, a votação inicia-se às 8h e termina às 20h30 ou quando todos os trabalhadores constantes do caderno eleitoral tenham exercido o seu direito de voto.

2- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no art.º 431.º da Lei 7/2009 nos n.º 1 ou 2, na alínea a) do n.º 3, no n.º 5 ou na primeira parte do n.º 6, e constitui contraordenação grave a violação do disposto na parte final da alínea c) do n.º 3 ou na parte final do n.º 6.

3- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez, sendo que para o efeito deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.

4- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio em local especialmente designado, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal “X” no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor.

5- Serão considerados votos em branco todos os que não tiverem qualquer marca.

6- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no ponto 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

7- Não são permitidos votos por procuração ou por correspondência.

Artigo 31.º

(Voto antecipado)

1- Os eleitores que prevejam estar ausentes no dia da votação e que queiram exercer o seu direito de voto, podem votar antecipadamente.

2- Deverão para tal dirigir um pedido por escrito à CE através do contacto constante da convocatória com um mínimo de 5 dias úteis de antecedência relativamente à data da eleição presencial. Este pedido será anexo à ata do processo eleitoral.

3- A CE entrega-lhes para o efeito os boletins de voto e um envelope.

4- O trabalhador encerra o seu boletim preenchido no envelope, que deixa em branco e devolve à CE.

5- Ao receber o envelope, a CE dá baixa da receção do voto do trabalhador no Caderno Eleitoral e entrega um comprovativo de voto antecipado com a identificação do trabalhador, data, hora e assinado por pelo menos dois membros da CE.

6- O Presidente da Comissão Eleitoral fica depositário dos votos antecipados, encerrados em envelopes brancos, que serão introduzidos na urna no início da votação presencial.

Artigo 32.º

(Resultados eleitorais)

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito, que será afixada até ao dia útil seguinte.

2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método de Hondt, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às dezassete (17) horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

Artigo 33.º

(Registo dos resultados)

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de dez (10) dias a contar da data do apuramento, requerer, junto do ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 34.º

(Posse)

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze (12) dias após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 35.º

(Alteração dos Estatutos)

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de pelo menos 20% dos trabalhadores.

Artigo 36.º

(Legislação aplicável)

Além dos presentes Estatutos, a CT da DGARTES segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no Código de Trabalho.

Artigo 37.º

(Entrada em vigor)

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Registado em 7 de setembro de 2023 nos termos da alínea *a*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2023, a fl. 16 do Livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP (tripulantes de cabine)

O acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão, no território do Continente, do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores tripulantes de cabine 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 situações 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, à data do procedimento não foi possível realizar o referido estudo porque não existem dados sobre a convenção revista no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. No entanto, segundo a informação prestada no pedido de extensão dos 541 tripulantes de cabine ao serviço da empresa (dos quais 317 são mulheres e 224 são homens) 80 % são representados pela associação sindical outorgante. Deste modo, a extensão da convenção poderá abranger cerca de 103 tripulantes de cabine (dos quais 62 são mulheres e 41 são homens). Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão os requerentes alegam ainda, em suma, que: *i)* no âmbito da pandemia causada pela doença COVID-19, a anterior convenção outorgada em 2021 permitiu a adoção de medidas de flexibilidade e de poupanças de custos que garantiram a proteção de postos de trabalho, assegurou a reposição de benefícios económicos e a garantia de negociação futura sobre matérias importantes ao grupo profissional em causa; *ii)* a extensão daquele acordo de empresa foi instrumental para a manutenção da atividade da empresa em Portugal com a dimensão e frequência de voos que se verifica hoje; *iii)* a recuperação antecipada da indústria em relação ao horizonte anteriormente previsível, levou à celebração de um novo acordo de empresa que dispõe, também, de regras de escalonamento para voos acordados entre trabalhadores e a empresa, que assentam na previsibilidade do agendamento da atividade e na conjugação da vida pessoal e familiar dos trabalhadores; *iv)* a extensão do novo acordo de empresa é importante para um enquadramento estável e benéfico; *v)* a estabilidade e previsibilidade conferida pela extensão do acordo de empresa contribui decisivamente para a estabilidade da missão da empresa e para o papel que desempenha em prol do setor do turismo 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 considerando os fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa 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

trabalhadores tripulantes de cabine ao serviço da empresa e de assegurar a estabilidade e previsibilidade da operação da empresa em Portugal.

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, ainda, 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.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 11 de maio de 2023, o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC deduziu oposição à extensão do acordo de empresa aos trabalhadores seus filiados, alega, em síntese, representar atualmente 15 tripulantes de cabine trabalhadores da Ryanair e que a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores, tripulantes de cabine, ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, coloca em causa os direitos dos trabalhadores seus filiados.

A oposição foi apresentada após o termo do prazo da apreciação pública do projeto, contudo, antes da decisão de emissão da presente portaria. Nestas circunstâncias e analisada a argumentação expendida e considerando, ainda, que o âmbito de aplicação da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que, assiste à associação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nele filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC.

3- 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 2023.

13 de setembro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global

O presente acordo altera a seguinte revisão:

O presente acordo altera o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, (alteração salarial e outras e texto consolidado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas que sejam proprietárias de laboratórios de análises clínicas/patologia clínica/medicina laboratorial, de capitais privados e com estabelecimento em território nacional, representadas pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pela associação sindical signatária.

2- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- 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, são neste momento abrangido pela presente convenção 2000 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.^a**(Área)**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos à exceção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeito a partir de janeiro de cada ano. Excecionalmente no presente ano vigoram pelo período de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023.

3- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

4- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

5- A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições gerais de admissão)

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1- Trabalhadores administrativos:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - Curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;
- c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados.

2- Trabalhadores auxiliares administrativos:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - Escolaridade obrigatória.

3- Trabalhadores paramédicos:

- a) Técnico superior de laboratório - O curso adequado do ensino superior;
- b) Técnico paramédico diplomado - Curso oficial adequado;
- c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, continuando a exercer as funções.

4- Restantes trabalhadores:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - As habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

(Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I, anexo I, e sejam titulares do curso adequado, serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3- Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4- Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional, mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente CCT, cujas categorias profissionais foram nele extintas, mantêm as respectivas funções e níveis remuneratórios.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de quinze dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de noventa dias.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regaliais do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)

1- Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2- Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

(Promoção e acesso - Princípio geral)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

(Preenchimento de vagas e acessos automáticos)

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2- Em qualquer secção ou serviço, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, para os assistentes administrativos III e nos assistentes administrativos II, o acesso ao nível superior far-se-á automaticamente após três anos de permanência no nível, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;

- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2- Deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controle de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controle das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:

As, doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem.

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 12.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 13.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contração com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração com o disposto no número 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 14.^a**(Direito à greve)**

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 15.^a**(Período normal de trabalho)**

1- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2- Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores de os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3- Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4- Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.

5- Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13h00).

Cláusula 16.^a**(Intervalos do horário de trabalho)**

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 17.^a**(Isenção do horário de trabalho)**

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo

I do anexo I e secretário/a de direcção.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2- Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3- Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % se for diurno;

b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 19.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 20.^a

(Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

Cláusula 21.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

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

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4- Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a

(Deslocações)

1- A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2- Regime de deslocações:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no número 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4- No caso previsto na alínea *c)* do número 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de 3,50 € por cada dia completo de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no número 8;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7- Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o coeficiente de 0,36 € por quilómetro percorrido.

8- Os valores fixados na alínea *b)* do número 3 e a, alínea *b)* do número 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar 13,30 €;

Alojamento com pequeno-almoço 49,40 €.

9- Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 23.^a

(Tabela de remunerações)

1- As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II.

2- Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono de falhas de 28,00 €, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, assumindo os mesmos, por via disso, a responsabilidade por eventuais falhas de caixa que forem detetadas.

3- Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 45,50 € no exercício efetivo dessas funções.

4- Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

5- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Rs \times 52 = Rh$$

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Rs = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 24.^a

(Serviços de urgência)

1- Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual dever ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2- Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 38,40 €, 39,30 € e 40,25 € respetivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3- Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suple-

mentos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5- Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7- Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8- Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,39 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5- Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos números 1 e 2.

Cláusula 26.^a

(13.º mês)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de dezembro.

3- Cessando o contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de janeiro do ano de cessação.

4- O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de dezembro.

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

1- Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2- No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de

6,40 € por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2- O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14h00 ou das 20h00.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal, terão direito a descansar, igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio-dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

Cláusula 31.^a

(Feriados)

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa, ou em substituição, noutra dia com significado no período da Páscoa e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 32.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de outubro e 31 de maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3- Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de dez dias consecutivos.

4- A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 33.^a

(Marcação do período de férias)

1- A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 30 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a quinze dias.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida da faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 34.^a**(Cessação do contrato de trabalho)**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a**(Doença no período de férias)**

1- Se o trabalhador adoecer durante o período de férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3- Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4- Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5- A prova de situação de doença presta nos números 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a**(Alteração de marcação de férias)**

1- Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 37.^a**(Retribuição durante as férias)**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 38.^a**(Violação do direito a férias)**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a**(Definição de falta)**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 40.^a**(Faltas justificadas)**

São consideradas faltas justificadas:

1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2- Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

3- Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

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

5- Aplica-se o disposto no número 2 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

6- A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

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

8- A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do Código de Trabalho;

9- A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

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

11- A motivada por luto gestacional, nos termos do Código de Trabalho;

12- A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código de Trabalho;

13- A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

14- A autorizada ou aprovada pelo empregador;

15- A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos do número 12 da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 42.^a

(Faltas por dias de nojo)

1- O direito a faltar dias consecutivos por falecimento do cônjuge, parente ou afim, inicia-se no próprio dia ou no dia seguinte ao conhecimento de tal ocorrência, consoante tal conhecimento se concretize no início do período normal de trabalho ou na parte final deste. Se tal conhecimento se concretizar no segundo período de trabalho, a ausência neste período cumulará com o último período da falta que estiver por gozar por tal motivo.

2- O direito de o trabalhador faltar justificadamente dias consecutivos por falecimento de cônjuge, parente ou afim não inclui dias de descanso e/ou feriados intercalares, pela simples razão de tal direito se reportar a ausências ao trabalho e não a dias de calendário.

Cláusula 43.^a

(Participação e justificação da falta)

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

2- Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4- A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de dez dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^a

(Desconto do tempo de ausência)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = Remuneração a descontar;

RH = Remuneração hora;

HNT = Número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 45.^a

(Momento e forma de desconto)

1- Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, 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, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2- Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de vinte dias.

Cláusula 46.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

(Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denuncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 49.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2- Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3- São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 50.^a

(Rescisão com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2- A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no quinto dia, posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 51.^a

(Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

1- São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII (Disciplina).

3- Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4- O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 52.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais 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 à justificação das faltas.

Cláusula 53.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do número 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 54.^a

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2- A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 55.^a

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5- Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

*Parentalidade+

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

Cláusula 57.^a

(Trabalhadores-estudantes)

Nesta matéria aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 58.^a

(Princípios gerais)

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 59.^a

(Direito de reunião)

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

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 60.^a

(Instalações para os delegados sindicais)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 62.^a

(Crédito de horas)

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3- Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4- A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5- Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 63.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - Um delegado;
- b) Empresa com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;

- c) Empresa com cem ou mais trabalhadores sindicalizados - Três delegados.
- 2- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 3- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 64.^a

(Princípios gerais)

- 1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.
- 2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.
- 3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

(Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade)

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 66.^a

(Acidentes de trabalho)

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes atualizações.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 67.^a

(Sanções disciplinares)

- 1- As infracções 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 profissional;
 - c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
 - d) Despedimento.
- 2- Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.
- 3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.
- 4- As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do número 1 desta cláusula.
- 5- Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 68.^a**(Processo disciplinar)**

- 1- A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço
- 2- O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.
- 3- O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos sessenta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 69.^a**(Tramitação do processo disciplinar)**

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 70.^a**(Nota de culpa)**

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 71.^a**(Garantias de defesa do arguido)**

- 1- O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.
- 2- Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.
- 3- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da estrutura representativa dos trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.
- 4- Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e, reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à estrutura representativa dos trabalhadores.
- 5- No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da estrutura representativa dos trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.
- 6- O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir estrutura representativa dos trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.
- 7- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 72.^a**(Sanções abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 73.^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 de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 74.^a**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o presente contrato;

b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão todavia, direito a voto.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 75.^a**(Sucessão de regulamentação)**

1- As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

2- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3- A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2010.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Nota inicial - No âmbito da negociação do presente instrumento coletivo de trabalho, os respetivos subscritores acordaram adequar a nomenclatura de algumas categorias profissionais, atualizando a correspondente denominação. Por outro lado, tendo em conta a realidade vivida no sector, eliminaram algumas categorias e criaram uma nova, de forma a corresponder às necessidades atuais.

Assim, a antiga categoria profissional de escriturário passa a designar-se por assistente administrativo; é criada uma nova categoria designada por técnico em rede de sistemas de computador; são eliminadas as categorias profissionais de técnico superior, massagista, contínuo e estagiários dos 1.º e 2.º anos.

Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director técnico de laboratório - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou em análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório - É o profissional especialista em patologia clínica ou em análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades.

Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior de laboratório - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II

Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Grupo III

Administrativos e outros

Assistente de consultório - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Contabilista/técnico/a oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; 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 dos 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 os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 dos 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-geral das Contribuições e Impostos.

Técnico em rede e sistemas de computador - É o trabalhador que para além de operar redes de sistemas, mantém e repara as mesmas, instala equipamentos de computador, programas informáticos de rede e sistemas operativos com as respetivas aplicações.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Secretário/a de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Empregado/a de serviço externo - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório) - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade - É o profissional que:

1- Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2- Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3- Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4- Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5- Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Trabalhador/a de limpeza - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM
I	A Diretor técnico	1 250,00 €
	B Técnico superior de laboratório especialista	1 100,00 €
	C Técnico superior de laboratório	980,00 €
	D Contabilista/técnico oficial de contas Chefe de serviços administrativos	940,00 €
II	Chefe de secção Secretário de direção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico de contabilidade Técnico em redes e sistemas de computadores	880,00 €
III	Assistente administrativo I Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico de análises clínicas (sem curso)	830,00 €
IV	Assistente de consultório com + de 3 anos Motorista de ligeiros Assistente administrativo II Rececionista (laboratório/consultório) com + de 3 anos	810,00 €
V	Assistente de consultório até 3 anos Auxiliar de laboratório com + de 5 anos Assistente administrativo III Rececionista (laboratório/consultório) até 3 anos	790,00 €
VI	Auxiliar de laboratório até 5 anos Empregado de serviços externos	770,00 €
VII	Trabalhador de limpeza	760,00 €

Lisboa, 24 de agosto de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC:

Sandra Elisabete Gomes Vieira, na qualidade de mandatária.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Catarina Maria da Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

Pelo SIPAF - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 18 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 307/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

O presente acordo altera a seguinte revisão:

O presente acordo altera o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, (alteração salarial e outras e texto consolidado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 29 de outubro de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas que sejam proprietárias de laboratórios de análises clínicas/patologia clínica/medicina laboratorial, de capitais privados e com estabelecimento em território nacional, representadas pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pela associação sindical signatária.

2- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- 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, são neste momento abrangido pela presente convenção 2000 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.^a**(Área)**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos à exceção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeito a partir de janeiro de cada ano. Excepcionalmente no presente ano vigoram pelo período de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023.

3- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

4- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

5- A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições gerais de admissão)

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1- Trabalhadores administrativos:

a) Idade mínima - 18 anos;

b) Habilitações literárias - Curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;

c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados.

2- Trabalhadores auxiliares administrativos:

a) Idade mínima - 18 anos;

b) Habilitações literárias - Escolaridade obrigatória.

3- Trabalhadores paramédicos:

a) Técnico superior de laboratório - O curso adequado do ensino superior;

b) Técnico paramédico diplomado - Curso oficial adequado;

c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, continuando a exercer as funções.

4- Restantes trabalhadores:

a) Idade mínima - 18 anos;

b) Habilitações literárias - As habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

(Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I, anexo I, e sejam titulares do curso adequado, serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3- Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4- Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional, mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente CCT, cujas categorias profissionais foram nele extintas, mantêm as respectivas funções e níveis remuneratórios.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-

-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de quinze dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de noventa dias.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)

1- Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2- Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

(Promoção e acesso - Princípio geral)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

(Preenchimento de vagas e acessos automáticos)

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2- Em qualquer secção ou serviço, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, para os assistentes administrativos III e nos assistentes administrativos II, o acesso ao nível superior far-se-á automaticamente após três anos de permanência no nível, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;

f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;

g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;

h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;

i) Segurar todos os trabalhadores.

2- Deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;

b) Assegurar o controle de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controle das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;

d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:

As, doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem.

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 12.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;

c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;

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

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;

h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;

j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;

k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
 - b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
 - d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
 - e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a;
 - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
 - g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.
- 2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 14.^a

(Direito à greve)

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

- 1- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.
- 2- Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores de os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.
- 3- Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.
- 4- Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.
- 5- Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13h00).

Cláusula 16.^a

(Intervalos do horário de trabalho)

- 1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 17.^a

(Isenção do horário de trabalho)

- 1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário/a de direcção.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.
- 3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 18.^a**(Trabalho extraordinário)**

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.
- 3- Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.
- 4- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 75 % se for diurno;
 - b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 19.^a**(Trabalho nocturno)**

- 1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocaçõesCláusula 20.^a**(Local de trabalho)**

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

Cláusula 21.^a**(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)**

- 1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.
- 4- Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a**(Deslocações)**

- 1- A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.
- 2- Regime de deslocações:
 - a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
 - b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
 - c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.
- 3- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:
 - a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
 - b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no número 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

- 4- No caso previsto na alínea *c)* do número 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:
- A um subsídio de 3,50 € por cada dia completo de deslocação;
 - Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no número 8;
 - O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.
- 5- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.
- 6- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.
- 7- Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o coeficiente de 0,36 € por quilómetro percorrido.
- 8- Os valores fixados na a alínea *b)* do número 3 e a, alínea *b)* do número 4 desta cláusula são os seguintes:
- | | |
|-------------------------------------|----------|
| Almoço/jantar | 13,30 €; |
| Alojamento com pequeno-almoço | 49,40 €. |
- 9- Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 23.^a

(Tabela de remunerações)

- 1- As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II.
- 2- Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono de falhas de 28,00 €, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, assumindo os mesmos, por via disso, a responsabilidade por eventuais falhas de caixa que forem detetadas.
- 3- Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 45,50 € no exercício efetivo dessas funções.
- 4- Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.
- 5- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Rs \times 52 = Rh$$

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Rs = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 24.^a

(Serviços de urgência)

- 1- Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual dever ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.
- 2- Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 38,40 €, 39,30 € e 40,25 € respetivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.
- 3- Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.
- 4- O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.
- 5- Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7- Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8- Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,39 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5- Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos números 1 e 2.

Cláusula 26.^a

(13.º mês)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de dezembro.

3- Cessando o contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de janeiro do ano de cessação.

4- O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de dezembro.

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

1- Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2- No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,40 € por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2- O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14h00 ou das 20h00.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 29.^a**(Descanso semanal)**

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal, terão direito a descansar, igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 30.^a**(Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio-dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

Cláusula 31.^a**(Feriados)**

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa, ou em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 32.^a**(Férias)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de outubro e 31 de maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3- Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de dez dias consecutivos.

4- A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 33.^a**(Marcação do período de férias)**

1- A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 30 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a quinze dias.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida da faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 34.^a**(Cessação do contrato de trabalho)**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a

(Doença no período de férias)

1- Se o trabalhador adoecer durante o período de férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3- Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4- Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5- A prova de situação de doença presta nos números 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

(Alteração de marcação de férias)

1- Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 37.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

(Definição de falta)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

São consideradas faltas justificadas:

1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2- Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

3- Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta não incluídos na alínea anterior;

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

5- Aplica-se o disposto no número 2 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

6- A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

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

8- A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do Código de Trabalho;

9- A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

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

11- A motivada por luto gestacional, nos termos do Código de Trabalho;

12- A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código de Trabalho;

13- A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

14- A autorizada ou aprovada pelo empregador;

15- A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos do número 12 da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 42.^a

(Faltas por dias de nojo)

1- O direito a faltar dias consecutivos por falecimento do cônjuge, parente ou afim, inicia-se no próprio dia ou no dia seguinte ao conhecimento de tal ocorrência, consoante tal conhecimento se concretize no início do período normal de trabalho ou na parte final deste. Se tal conhecimento se concretizar no segundo período de trabalho, a ausência neste período cumulará com o último período da falta que estiver por gozar por tal motivo.

2- O direito de o trabalhador faltar justificadamente dias consecutivos por falecimento de cônjuge, parente ou afim não inclui dias de descanso e/ou feriados intercalares, pela simples razão de tal direito se reportar a ausências ao trabalho e não a dias de calendário.

Cláusula 43.^a

(Participação e justificação da falta)

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

2- Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4- A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de dez dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^a

(Desconto do tempo de ausência)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = Remuneração a descontar;

RH = Remuneração hora;

HNT = Número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 45.^a**(Momento e forma de desconto)**

1- Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, 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, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2- Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de vinte dias.

Cláusula 46.^a**(Licença sem retribuição)**

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a**(Impedimentos prolongados)**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 48.^a**(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denuncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 49.^a**(Cessação por mútuo acordo)**

1- É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2- Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3- São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 50.^a**(Rescisão com justa causa)**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2- A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no quinto dia, posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 51.^a**(Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal)**

1- São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII (Disciplina).

3- Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4- O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 52.^a**(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)**

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais 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 à justificação das faltas.

Cláusula 53.^a**(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

1- Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do número 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 54.^a**(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)**

1- Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando

por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2- A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 55.^a

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5- Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

*Parentalidade+

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

Cláusula 57.^a

(Trabalhadores-estudantes)

Nesta matéria aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 58.^a

(Princípios gerais)

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 59.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo

de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 60.^a

(Instalações para os delegados sindicais)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 62.^a

(Crédito de horas)

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3- Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4- A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5- Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 63.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - Um delegado;
- b) Empresa com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;
- c) Empresa com cem ou mais trabalhadores sindicalizados - Três delegados.

2- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 64.^a

(Princípios gerais)

- 1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.
- 2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.
- 3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

(Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade)

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 66.^a

(Acidentes de trabalho)

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes atualizações.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 67.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infracções 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 profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2- Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

4- As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do número 1 desta cláusula.

5- Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 68.^a

(Processo disciplinar)

- 1- A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço
- 2- O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3- O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos sessenta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, ou decorrido um ano sobre a prática da infração, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 69.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 70.^a

(Nota de culpa)

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 71.^a

(Garantias de defesa do arguido)

1- O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2- Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infração, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da estrutura representativa dos trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4- Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e, reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à estrutura representativa dos trabalhadores.

5- No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da estrutura representativa dos trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir estrutura representativa dos trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 72.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 73.^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 de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 74.^a**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o presente contrato;

b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão todavia, direito a voto.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 75.^a**(Sucessão de regulamentação)**

1- As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3- A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 29 de outubro de 2010.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Nota inicial - No âmbito da negociação do presente instrumento coletivo de trabalho, os respetivos subscritores acordaram adequar a nomenclatura de algumas categorias profissionais, atualizando a correspondente denominação. Por outro lado, tendo em conta a realidade vivida no sector, eliminaram algumas categorias e criaram uma nova, de forma a corresponder às necessidades atuais.

Assim, a antiga categoria profissional de escriturário passa a designar-se por assistente administrativo; é criada uma nova categoria designada por técnico em rede de sistemas de computador; são eliminadas as categorias profissionais de técnico superior, massagista, contínuo e estagiários dos 1.º e 2.º anos.

Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director técnico de laboratório - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou em análises clínicas inscritos,

respetivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório - É o profissional especialista em patologia clínica ou em análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades.

Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior de laboratório - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II

Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Grupo III

Administrativos e outros

Assistente de consultório - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Contabilista/técnico/a oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; 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 dos 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 os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 dos 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-geral das Contribuições e Impostos.

Técnico em rede e sistemas de computador - É o trabalhador que para além de operar redes de sistemas, mantém e repara as mesmas, instala equipamentos de computador, programas informáticos de rede e sistemas operativos com as respetivas aplicações.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e

utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Secretário/a de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Empregado/a de serviço externo - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório) - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade - É o profissional que:

1- Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2- Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3- Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4- Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5- Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Trabalhador/a de limpeza - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM
I	A Diretor técnico	1 250,00 €
	B Técnico superior de laboratório especialista	1 100,00 €
	C Técnico superior de laboratório	980,00 €
	D Contabilista/técnico oficial de contas Chefe de serviços administrativos	940,00 €
II	Chefe de secção Secretário de direção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico de contabilidade Técnico em redes e sistemas de computadores	880,00 €
III	Assistente administrativo I Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico de análises clínicas (sem curso)	830,00 €
IV	Assistente de consultório com + de 3 anos Motorista de ligeiros Assistente administrativo II Rececionista (laboratório/consultório) com + de 3 anos	810,00 €
V	Assistente de consultório até 3 anos Auxiliar de laboratório com + de 5 anos Assistente administrativo III Rececionista (laboratório/consultório) até 3 anos	790,00 €
VI	Auxiliar de laboratório até 5 anos Empregado de serviços externos	770,00 €
VII	Trabalhador de limpeza	760,00 €

Lisboa, 24 de agosto de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC:

Sandra Elisabete Gomes Vieira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviço - SITESE:

Maria de Lurdes Martins, na qualidade de mandatária.

Depositado em 18 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 306/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros - Alteração salarial e outras**Primeira revisão parcial**

A CP - Comboios de Portugal, EPE e as associações outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, acordaram, a 29 de maio de 2023, após negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa.

Na mesma data, também acordaram na presente revisão que aderiram ao referido acordo de empresa, através de acordos de adesão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*:

a) Acordo de adesão celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2022;

b) Acordo de adesão celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO - ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Associação Sindical da Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2022;

c) Acordo de adesão celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

A revisão parcial foi acordada nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2023 às tabelas indiciárias e respetivos valores monetários previstos no anexo I e anexo II.

5- É atribuída eficácia retroativa a 1 de maio de 2023 - Tendo por referência o trabalho prestado nesse mês, pelo que são pagos no processo de vencimento do mês seguinte - Os valores previstos para os abonos referidos nas alíneas seguintes:

a) Prémio de produtividade diário, previsto no número 1 da cláusula 60.^a do presente AE;

b) Prémio de revisão diário, previsto na cláusula 61.^a do presente AE;

c) Abono por itinerância do pessoal móvel, previsto no número 1 da cláusula 77.^a do presente AE;

d) Ajudas de custo por repouso fora da sede, previstas no número 2 da cláusula 77.^a do presente AE;

e) Abono por deslocação do pessoal fixo, previsto no número 1 da cláusula 78.^a do presente AE.

2- Os trabalhadores que adiram individualmente ao presente AE, após o prazo de vigência de 3 meses, não beneficiam dos efeitos retroativos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula.

3- (*Redação igual ao anterior número 5.*)

4- (Redação igual ao anterior número 6.)

5- (Redação igual ao anterior número 7.)

Cláusula 60.^a

Prémios de produtividade

1- À exceção dos técnicos superiores I e II e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de 6,50 € (seis euros e cinquenta cêntimos).

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

9- (Redação igual.)

10- (Redação igual.)

Cláusula 61.^a

Prémios de revisão

1- Os trabalhadores que executem funções de revisão de títulos de transporte a bordo dos comboios, têm direito a um prémio de produtividade diário, designado por prémio de revisão diário, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = \frac{1,5 \times mr}{1880} \times RH + PP + irev$$

PR - Prémio de revisão;

RH - Retribuição horária;

mr - minutos de revisão;

PP - Prémio de produtividade no valor de 6,20 € (seis euros e vinte cêntimos);

irev - Valor por cada período completo de trabalho diário no montante de 0,80 euros, quando o trabalhador exerça a bordo do material circulante atividade decorrente do exercício normal da função.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 77.^a

Abono por itinerância do pessoal móvel

1- Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de 7,30 € (sete euros e trinta cêntimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

2- Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 27,50 € (vinte e sete euros e cinquenta cêntimos), quando o período de deslocação seja superior a

6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 30,00 € (trinta euros) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

- 3- *(Redação igual ao anterior número 2.)*
- 4- *(Redação igual ao anterior número 3.)*
- 5- *(Redação igual ao anterior número 4.)*
- 6- *(Redação igual ao anterior número 5.)*
- 7- *(Redação igual ao anterior número 6.)*

Cláusula 78.^a

Abono por deslocação do pessoal fixo

1- Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número 1 da cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 7,30 € (sete euros e trinta cêntimos) por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 111.^a

Disposições transitórias

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- A CP compromete-se a iniciar novas negociações para revisão do Regulamento de Carreiras anexo ao AE, durante o mês de junho de 2023.
- 5- Não obstante o compromisso assumido no número anterior, a CP esclarece que não dispõe ainda de um plafond financeiro para a referida negociação, pelo que as partes, até que tal seja definido, irão apresentar nas reuniões as respetivas propostas para efeitos de maior brevidade de conclusão do processo.

ANEXO I

Índice	Montante final
122	822,50 €
125	833,45 €
128	843,96 €
131	855,51 €
134	867,06 €
137	877,98 €
140	889,02 €

144	902,01 €
148	924,24 €
152	946,47 €
156	968,69 €
161	996,47 €
166	1 024,27 €
171	1 042,05 €
176	1 069,84 €
182	1 103,17 €
189	1 142,07 €
196	1 179,89 €
203	1 218,86 €
210	1 258,30 €
217	1 297,72 €
224	1 335,64 €
231	1 375,89 €
238	1 416,12 €
245	1 456,36 €
252	1 496,60 €
259	1 536,83 €
266	1 577,07 €
273	1 617,31 €
280	1 657,55 €
288	1 703,54 €
296	1 749,52 €
304	1 795,51 €
313	1 847,24 €

322	1 898,97 €
331	1 950,72 €
340	2 002,45 €
349	2 054,18 €
358	2 105,92 €

Estrutura salarial

(Redação igual.)

ANEXO II

Grelha indiciária dos técnicos superiores

Tabelas de transição

(Redação igual.)

Tabelas finais

Técnico superior I

Zona	Índice	Valor
I	306	4 269,16
II	290	4 047,41
III	273	3 811,78
	257	3 590,01
	243	3 395,96
	231	3 229,64
	218	3 049,45
	207	2 896,98
	196	2 744,52
	185	2 592,05
	172	2 411,88
	160	2 245,55
149	2 093,07	

III	139	1 991,69
	128	1 837,86
	118	1 698,03
	109	1 572,18

Técnico superior II

Zona	Índice	Valor
I	256	3 576,15
II	243	3 395,96
III	230	3 215,78
	218	3 049,45
	207	2 896,98
	196	2 744,52
	184	2 578,19
	172	2 411,88
	160	2 245,55
	150	2 106,94
	139	1 991,69
	128	1 837,86
	118	1 698,03
	109	1 572,18
	100	1 446,33
92	1 334,48	

Data de celebração: A presente revisão parcial do acordo de empresa foi celebrada a 29 de maio de 2023.

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série,

de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º e alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ:

António Branco Angelino, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ.

Luís Miguel Domingues Pereira Vale, na qualidade de vogal da direção do Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ.

Pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF:

Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques, na qualidade de presidente da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF.

Joaquim Ramos Querido, na qualidade de tesoureiro da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB:

António José Pereira, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB.

António Adão Barbosa Nogueira, na qualidade de dirigente do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB.

Paulo Ricardo Barbosa Santos, na qualidade de dirigente da direção do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

António José Guterres Salvado, na qualidade de vice-secretário geral do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA.

João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira, na qualidade de membro do secretariado nacional do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA.

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE:

António Gonçalves Ferreira, na qualidade de vice-secretário geral do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE.

Hugo Alexandre Carvalho Cravo, na qualidade de secretário nacional do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

Luís Miguel Messias Amoroso, na qualidade de secretário-geral do Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER.

Cipriano Soares, na qualidade de secretário tesoureiro do Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER.

Pela FE - Federação dos Engenheiros em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário da FE - Federação dos Engenheiros.

Pelo STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

Luís Pinto, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários
Rúben Fernando Freitas da Silva, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

Pelo Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA:

Carlos Alberto Lopes Gil Chorão, na qualidade de mandatário do Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas:

Pedro Ferreira, na qualidade de mandatário do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas.

Pelo Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA:

António Manuel Leitão Mendes, na qualidade de mandatário do Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho Carvalho, na qualidade de membro da direção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão, na qualidade de membro da direção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

José Manuel Rodrigues de Oliveira, na qualidade de membro da direção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Pela Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO:

Pascoal Marques, na qualidade de presidente do Sindicato Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO.

Jorge Oliveira, na qualidade de presidente do Sindicato Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO.

Pelo Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF:

Paulo Batista, na qualidade de presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF.

Nuno Cardoso, na qualidade de vice-presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF.

Depositado em 18 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 309/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Alteração salarial e outras**Primeira revisão parcial**

A CP - Comboios de Portugal, EPE («CP») e o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante - SFRCI, partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, acordaram, a 25 de julho de 2023, após negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa.

A revisão parcial foi acordada nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 785 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2023 às tabelas indiciárias e respetivos valores monetários previstos no anexo I e anexo II.

5- É atribuída eficácia retroativa a 1 de maio de 2023 - Tendo por referência o trabalho prestado nesse mês, pelo que são pagos no processo de vencimento do mês de agosto de 2023 os valores previstos para os abonos referidos nas alíneas seguintes:

a) Prémio de produtividade diário, previsto no número 1 da cláusula 60.^a do presente AE;

b) Prémio de revisão diário, previsto na cláusula 61.^a do presente AE.

c) Abono por itinerância do pessoal móvel, previsto no número 1 da cláusula 77.^a do presente AE;

d) Ajudas de custo por repouso fora da sede, previstas no número 2 da cláusula 77.^a do presente AE;

e) Abono por deslocação do pessoal fixo, previsto no número 1 da cláusula 78.^a do presente A.

6- Os trabalhadores que adiram individualmente ao presente AE, após o prazo de vigência de 3 meses, não beneficiam dos efeitos retroativos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula.

7- (*Redação igual ao anterior número 5.*)

8- (*Redação igual ao anterior número 6.*)

9- (*Redação igual ao anterior número 7.*)

10- (*Redação igual ao anterior número 8.*)

Cláusula 60.^a**Prémios de produtividade**

1- À exceção dos técnicos superiores I e II e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de 6,50 € (seis euros e cinquenta cêntimos).

- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)
- 7- (*Redação igual.*)
- 8- (*Redação igual.*)
- 9- (*Redação igual.*)
- 10- (*Redação igual.*)

Cláusula 61.^a**Prémios de revisão**

1- Os trabalhadores que executem funções de revisão de títulos de transporte a bordo dos comboios, têm direito a um prémio de produtividade diário, designado por prémio de revisão diário, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = \frac{1,5 \times mr}{1880} \times RH + PP + irev$$

PR - Prémio de revisão;

RH - Retribuição horária;

mr - minutos de revisão;

PP - Prémio de produtividade no valor de 6,20 € (seis euros e vinte cêntimos);

irev - Valor por cada período completo de trabalho diário no montante de 0,80 euros, quando o trabalhador exerça a bordo do material circulante atividade decorrente do exercício normal da função.

- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)
- 7- (*Redação igual.*)
- 8- (*Redação igual.*)

SECÇÃO II

DeslocaçõesCláusula 77.^a**Abono por itinerância do pessoal móvel**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de 7,30 € (sete euros e trinta cêntimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

2- Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 27,50 € (vinte e sete euros e cinquenta cêntimos), quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 30,00 € (trinta euros) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

- 3- (*Redação igual ao anterior número 2.*)

- 4- *(Redação igual ao anterior número 3.)*
- 5- *(Redação igual ao anterior número 4.)*
- 6- *(Redação igual ao anterior número 5.)*
- 7- *(Redação igual ao anterior número 6.)*

Cláusula 78.^a**Abono por deslocação do pessoal fixo**

1- Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número 1 da cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 7,30 € (sete euros e trinta cêntimos) por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitóriasCláusula 111.^a**Disposições transitórias**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- A CP compromete-se a iniciar novas negociações para revisão do Regulamento de Carreiras anexo ao AE, a 27 de julho de 2023.
- 5- Não obstante o compromisso assumido no número anterior, a CP esclarece que não dispõe ainda de um plafond financeiro para a referida negociação, pelo que as partes, até que tal seja definido, irão apresentar nas reuniões as respetivas propostas para efeitos de maior brevidade de conclusão do processo.

ANEXO I

Índice	Montante final
122	822,50 €
125	833,45 €
128	843,96 €
131	855,51 €
134	867,06 €
137	877,98 €
140	889,02 €
144	902,01 €
148	924,24 €

152	946,47 €
156	968,69 €
161	996,47 €
166	1 024,27 €
171	1 042,05 €
176	1 069,84 €
182	1 103,17 €
189	1 142,07 €
196	1 179,89 €
203	1 218,86 €
210	1 258,30 €
217	1 297,72 €
224	1 335,64 €
231	1 375,89 €
238	1 416,12 €
245	1 456,36 €
252	1 496,60 €
259	1 536,83 €
266	1 577,07 €
273	1 617,31 €
280	1 657,55 €
288	1 703,54 €
296	1 749,52 €
304	1 795,51 €
313	1 847,24 €
322	1 898,97 €
331	1 950,72 €

340	2 002,45 €
349	2 054,18 €
358	2 105,92 €

Estrutura salarial*(Redação igual.)*

ANEXO II

Grelha indiciária dos técnicos superiores**Tabelas de transição***(Redação igual.)***Tabelas finais****Técnico superior I**

Zona	Índice	Valor
I	306	4 269,16
II	290	4 047,41
III	273	3 811,78
	257	3 590,01
	243	3 395,96
	231	3 229,64
	218	3 049,45
	207	2 896,98
	196	2 744,52
	185	2 592,05
	172	2 411,88
	160	2 245,55
	149	2 093,07
	139	1 991,69
128	1 837,86	

III	118	1 698,03
	109	1 572,18

Técnico superior II

Zona	Índice	Valor
I	256	3 576,15
II	243	3 395,96
III	230	3 215,78
	218	3 049,45
	207	2 896,98
	196	2 744,52
	184	2 578,19
	172	2 411,88
	160	2 245,55
	150	2 106,94
	139	1 991,69
	128	1 837,86
	118	1 698,03
	109	1 572,18
	100	1 446,33
92	1 334,48	

Data de celebração: A presente revisão parcial do acordo de empresa foi celebrada a 25 de julho de 2023.

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 28 de setembro de 2022, nomeado pelo Despacho n.º 11504/2022, dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 28 de setembro de 2022, nomeada por Despacho n.º 11504/2022, dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração,

nos termos da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI:

Luís Pedro Ventura Bravo, na qualidade de presidente.

António José Lemos de Sousa, na qualidade de tesoureiro.

Carlos Alberto Costa Rodrigues, na qualidade de vice-presidente.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º e alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI:

Luís Pedro Ventura Bravo, na qualidade de presidente do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

António José Lemos de Sousa, na qualidade de tesoureiro do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

Carlos Alberto Costa Rodrigues, na qualidade de vice-presidente do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

Depositado em 18 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 308/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Associação Sindical Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO que passa a denominar-se Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 4 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO I**Denominação, âmbito e fins****Artigo 1.º****Denominação**

A Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO adiante abreviadamente designada por ASSIFECO, rege-se pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados e nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/1975, de 30 de abril.

Artigo 3.º**Âmbito subjectivo**

1- A ASSIFECO é a associação sindical que integra os trabalhadores, que nela se inscrevam livremente e que exerçam funções no sector público, privado ou cooperativo, na área dos serviços, transportes e do comércio, em todo o território nacional.

2- Poderão manter a qualidade de associados todos os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma, reforma ou desemprego.

Registado em 13 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de julho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, 15 de dezembro de 2022.

Alteração parcial dos estatutos, modificando os seus artigos 1.º, 10.º, 11.º, 13.º, 17.º, 24.º, 33.º, 44.º, 62.º, adicionando o artigo 7.º-A e modificando o seu artigo 6.º do Regulamento Eleitoral.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR, derivado da antiga Liga dos Oficiais da Marinha Mercante Portuguesa (constituída em 19 de abril de 1909), do Sindicato Nacional dos Capitães, Oficiais Náuticos e Comissários da Marinha Mercante e do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante, que lhe sucederam e de acordo com a lei das associações sindicais, passa a reger-se pelos presentes estatutos e abrange os trabalhadores da marinha mercante e outros, habilitados com curso ministrado em estabelecimento de ensino superior náutico.

(...)

CAPÍTULO II

Atribuições e princípios fundamentais

(...)

Artigo 7.º-A

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência.

3- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4- As correntes de opinião podem exercer a sua influência, intervenção e participação sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

5- As formas de participação e de expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO III

Dos associados

(...)

Artigo 10.º

1- (...)

a) (...);

b) Reformados.

2- *(Sem efeito.)*

Dos direitos

Artigo 11.º

São direitos dos sócios:

2- *(Sem efeito.)*

Dos deveres

(...)

Artigo 13.º

1- A quotização dos sócios efetivos é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais e quaisquer outras prestações pecuniárias concedidas contratualmente, não incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- *(Sem efeito.)*

2- *(Anterior número 3.)*

(...)

CAPÍTULO IV

Organização e funcionamento

Disposições gerais

(...)

Artigo 17.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

(...)

Da assembleia geral

(...)

Artigo 24.º

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados no gozo dos seus direitos.

(...)

Da direção

Artigo 33.º

1- O sindicato será dirigido por uma direção composta por nove a quinze elementos, devendo mais de metade dos seus membros pertencer a quadros de mar.

2- Na sua primeira reunião elegerá entre si o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro e os vogais, ou decidirá trabalhar colegialmente, caso em que, de qualquer modo, será designado um tesoureiro. Definirá ainda o número de assinaturas que obriguem o sindicato.

3- As deliberações da direção serão tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

4- A direção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em exercício de funções.

(...)

CAPÍTULO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

1- (...)

2- (...)

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

4- O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos membros em exercício de funções.

5- (Anterior número 3.)

(...)

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

(...)

Entrada em vigor

Artigo 62.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação e em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

Lisboa, 26 de julho de 2023.

ANEXO

Regulamento Eleitoral

(...)

Artigo 6.º

1- (...)

2- (...)

3- As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de 10 % de associados no pleno gozo dos seus direitos, não sendo, em caso algum, exigidas mais de cem assinaturas.

(...)

Registado em 15 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 5 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

CAPÍTULO I

Sindicato

Artigo 1.º

Denominação

1- O Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA, adiante designado, abreviadamente, por SITNA ou «sindicato», é a associação sindical constituída pelos técnicos nela filiados, que exerçam a sua atividade profissional no domínio dos estudos, desenvolvimentos e manutenção de sistemas operacionais afetos à navegação aérea nacional.

2- O elenco de carreiras profissionais da NAV EP a que alude o número anterior é:

- a) Técnico superior (TS);
- b) Técnico de telecomunicações aeronáuticas (TTA).

3- Por deliberação da assembleia geral, poderão ser filiados trabalhadores com estatuto profissional diferente do referido no anterior número 2.

Artigo 2.º

Âmbito

1- O SITNA exerce a sua atividade em todo o território nacional.

2- O SITNA representa todos os associados que desenvolvam a sua actividade no território nacional ou no estrangeiro.

Artigo 3.º

Sede

O SITNA tem a sua sede na cidade de Lisboa, na Avenida do Brasil, n.º 1 - 9.º, 1749-008 Lisboa, podendo ser transferida para outro local, mediante deliberação da direção notificada aos sócios.

Artigo 4.º

Princípios

1- O SITNA exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao sindicato.

2- O SITNA reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

3- O SITNA defende os interesses individuais e coletivos dos associados nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades sindicais.

4- Constitui um direito e um dever dos associados a eleição e a destituição dos seus dirigentes, e a livre expressão de todos os pontos de vista, devendo, após discussão e aprovação, a minoria acatar as decisões tomadas por maioria.

5- Não é compatível com o exercício de funções como membro dos corpos gerentes do sindicato, ou como delegado sindical, o desempenho das funções:

- a) De dirigente de associações partidárias ou religiosas;
- b) De membro de órgãos de soberania;
- c) De administração, direção ou chefia orgânica nos serviços dos associados.

6- A filiação em organizações sindicais nacionais ou estrangeiras está dependente de deliberação da assembleia geral, tomada por voto secreto da maioria dos associados.

Artigo 5.º

Objetivos

A defesa dos associados preconizada no número 3 do artigo 4.º, orienta-se pelos seguintes objetivos:

a) Sem prejuízo do interesse colectivo, utilizar todos os meios ao seu alcance, sejam de ordem social, moral ou material, na defesa dos interesses dos associados;

b) Representar os seus associados, nomeadamente apresentar e defender as reivindicações de trabalhadores filiados, em negociações e celebração de convenções colectivas de trabalho;

c) Participar e colaborar na elaboração de legislação laboral, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho e outros assuntos da sua especialidade;

d) Fiscalizar a aplicação dos instrumentos e regulamentação colectiva de trabalho;

e) Dar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária, ou outra, aos associados em conflitos laborais;

f) Intervir em processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

g) Gerir ou cooperar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses económicos, sociais ou culturais dos associados;

h) Promover a formação cultural, social e sindical dos associados;

i) Colaborar com outras organizações representativas de trabalhadores, de acordo com os objectivos enumerados.

Artigo 6.º

Meios

Para a prossecução dos seus objectivos, o sindicato deve:

a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre os associados e os seus dirigentes;

b) Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais e sindicais;

c) Assegurar a informação aos seus associados, promovendo a sua divulgação através de jornais, boletins, circulares, *internet* ou a realização de reuniões;

d) Desencadear formas de luta legais, nomeadamente greves locais ou nacionais, quando se demonstrarem necessárias na defesa dos interesses dos associados.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 7.º

Filiação

Todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º destes estatutos, podem solicitar a filiação no sindicato.

Artigo 8.º

Admissão de sócios

1- A admissão de sócios far-se-á de acordo com a alínea o) do artigo 28.º

2- Para além do referido no número anterior, são aplicadas as seguintes condições particulares:

- a) Se já tiver sido convocada a assembleia geral para o acto eleitoral, a admissão só se efectua após o escrutínio;
- b) Se se tratar de uma readmissão, fica condicionada ao pagamento de uma jóia.

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos do sindicato, respeitando as condições presentes nos estatutos;
- b) Participar activamente na vida do sindicato, nomeadamente nos grupos de trabalho em actividade, e nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes, especialmente aquelas que lhes digam directamente respeito;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos estatutos;
- d) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, nomeadamente reclamar dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos;
- e) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas, e parecer do conselho fiscal;
- f) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados ou especificamente seus;
- g) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, ou por organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- h) Receber gratuitamente o cartão de identificação, um exemplar dos estatutos e do instrumento de regulamentação colectiva em vigor, e, regularmente, informação sobre a actividade desenvolvida pelo sindicato;
- i) Exercer o direito de tendência, nos termos dos parágrafos seguintes:
 - 1- Os associados podem exercer o direito referido nesta alínea agrupando-se formalmente em tendência, podendo participar nas assembleias gerais do SITNA, como grupo organizado, apresentando moções e listas próprias candidatas aos corpos gerentes, nos termos destes estatutos;
 - 2- Os associados formalmente em tendência têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efectuar reuniões, direito esse sujeito à disponibilidade de espaço, mediante a comunicação e respectivo pedido prévio à direcção do SITNA, com uma antecedência mínima de setenta e duas horas;
 - 3- Para o exercício dos direitos acima referidos, os associados, após a constituição formal em tendência, deverão dirigir ao presidente da assembleia geral a comunicação dessa constituição, com a indicação dos respectivos representantes, podendo participar na primeira assembleia geral que for convocada após essa comunicação.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nas actividades promovidas pelo sindicato, nomeadamente, participando nas reuniões da assembleia geral ou em grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;

- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores;
- d) Pagar mensalmente a respetiva quota, salvo em situações de suspensão de salário;
- e) Informar o sindicato das alterações profissionais ou de residência, num prazo de quinze dias.

Artigo 11.º

Sócio efectivo

Considera-se sócio efectivo todo o associado com o pagamento de quotas actualizado.

Artigo 12.º

Perda de qualidade de sócio

Os associados do SITNA deixarão de o ser quando:

- a) Manifestarem por escrito à direção a sua vontade em se desvincular do sindicato;
- b) Suspendarem ou cessarem a sua atividade profissional;
- c) Acumularem mais de três meses sem pagamento da quota e, num prazo de um mês após a data de receção da notificação do sindicato, não regularizarem a sua contribuição em dívida;
- d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 13.º

Sanções disciplinares

Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de repreensão, suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 14.º

Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres referidos no artigo 10.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos do sindicato decididas democraticamente de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 15.º

Defesa em processo disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, previsto na legislação de trabalho com as necessárias adaptações.

2- Cabe recurso para a assembleia geral da decisão da direção, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de quinze dias a contar da data da notificação daquela decisão.

3- O recurso será apreciado, obrigatoriamente, na primeira assembleia geral que ocorrer após a interposição, salvo se a mesma já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO III

Estrutura orgânica

Artigo 16.º

Órgãos do sindicato

1- Os órgãos do sindicato são a assembleia geral e os corpos sociais.

2- Os corpos sociais do sindicato são:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Fiscal único.

Artigo 17.º

Eleição

Os membros dos corpos sociais do sindicato são eleitos pela assembleia geral, de entre os sócios efetivos e de acordo com o processo estabelecido no anexo II destes estatutos.

Artigo 18.º

Exercício dos cargos

- 1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.
- 2- O mandato dos corpos sociais tem a duração de três anos, podendo os seus elementos serem reeleitos mais do que uma vez.

Artigo 19.º

Destituição

- 1- A assembleia geral poderá destituir os corpos sociais do sindicato, desde que convocada expressamente para este efeito, e em deliberação tomada por voto secreto em que participem associados em número superior a dois terços do número de sócios efetivos.
- 2- A assembleia geral convocada para os efeitos do número anterior realizar-se-á descentralizadamente, com assembleias nos locais onde existam associados.
- 3- A assembleia geral que destituir os membros de qualquer órgão do sindicato elegerá uma comissão provisória que os substituirá até à realização de eleições extraordinárias.
- 4- As situações previstas no anterior número 2 implicam a realização de eleições extraordinárias no prazo máximo de quarenta e cinco dias, para a reeleição do(s) órgão(s) destituído(s).
- 5- Os membros da(s) comissão(ões) provisória(s) terminam o seu mandato quando forem empossados os elementos eleitos para esse(s) órgão(s).

Artigo 20.º

Perda de mandato

- 1- Os membros dos corpos sociais do sindicato perdem o mandato nos seguintes casos:
 - a) Manifestarem por escrito à direção a sua vontade em cessar as funções do mandato, ou, de se desvincular do sindicato;
 - b) Faltarem injustificadamente a três reuniões do respetivo órgão.
- 2- A perda de mandato torna-se efetiva quando declarada pelo presidente do órgão ao presidente da mesa da assembleia geral e à direção.
- 3- O membro que perca o mandato será substituído pelo suplente constante da lista do respetivo órgão.
- 4- A perda de mandatos em número superior ao dos suplentes implica a automática destituição do órgão em causa.

CAPÍTULO IV

Órgãos do sindicato

Artigo 21.º

Assembleia geral

- 1- A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e é constituído por todos os sócios efetivos.
- 2- O regulamento do funcionamento da assembleia geral consta do anexo I destes estatutos, deles fazendo parte integrante.

Artigo 22.º

Competências da assembleia geral

- A assembleia geral tem as seguintes competências:
- a) Eleger os membros dos corpos sociais do sindicato;

- b) Deliberar sobre a destituição dos membros dos corpos sociais do sindicato;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens, ou a realizar outras operações não orçamentadas;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os associados, podendo nomear comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, com o fim de habilitar a assembleia geral a decidir;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos às decisões da direção;
- f) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato.

Artigo 23.º

Reuniões da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária para:
 - a) Anualmente, discutir e votar o relatório de atividade e contas da direção, com o parecer do conselho fiscal, e apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direção, bem como sobre o respetivo parecer do conselho fiscal;
 - b) Em cada três anos, exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 22.º
- 2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária nos seguintes casos:
 - a) Quando a mesa da assembleia geral o entender necessário;
 - b) Quando solicitado pela direção;
 - c) Pela iniciativa de 50 % dos associados.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral extraordinária são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, e deverão ser fundamentados e apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- Nos casos previstos no anterior número 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a reunião da assembleia geral no prazo máximo de trinta dias após a data de receção do requerimento.

Artigo 24.º

Deliberações

- 1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos.
- 2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, a manter-se o empate, a deliberação fica adiada para futura reunião da assembleia geral.

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário.
- 2- Nas faltas ou impedimentos do presidente, este será substituído pelo secretário.

Artigo 26.º

Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia exercer as atribuições previstas no Regulamento de Funcionamento da Assembleia Geral e no Regulamento Eleitoral.

Artigo 27.º

Direção

- 1- A direção é constituída por três elementos.
- 2- Na primeira reunião da direção após a tomada de posse será cooptado o tesoureiro.
- 3- Será eleito um suplente para este órgão.

Artigo 28.º

Competências da direção

São competências da direção:

- a) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios e objetivos definidos nestes estatutos, e em conformidade com as deliberações da assembleia geral;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ou constituir mandatários com um âmbito preciso de poderes para a prática de determinados actos;
- c) Regularizar os pedidos de inscrição de associados;
- d) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o entenda conveniente;
- e) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se;
- f) Cooperar com os órgãos do sindicato conforme estipulado nestes estatutos;
- g) Dar execução às deliberações dos órgãos do sindicato;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, respeitando as disposições legais aplicáveis;
- i) Manter os sócios sempre informados da sua atividade e da vida do sindicato em geral;
- j) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direção;
- k) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- l) Elaborar um balancete mensal;
- m) Elaborar o relatório e contas, e o orçamento, a apresentar anualmente à assembleia geral;
- n) Decidir a admissão de sócios de acordo com o estipulado no artigo 1.º

Artigo 29.º

Reuniões da direção

- 1- A direção reunirá obrigatoriamente uma vez por quadrimestre e sempre que o seu presidente ou os restantes membros o entenderem necessário;
- 2- Serão lavradas atas das reuniões.

Artigo 30.º

Deliberações da direção

- 1- As deliberações da direção são tomadas por maioria, isto é, pelo menos com dois votos favoráveis.
- 2- As deliberações que envolvam responsabilidade financeira têm de ser assinadas, obrigatoriamente, pelo tesoureiro.
- 3- Para que o sindicato fique obrigado, basta que os respetivos documentos sejam assinados, por, pelo menos, dois elementos da direção.

Artigo 31.º

Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são sócios efectivos não pertencentes aos corpos sociais que, sob a coordenação da direção do sindicato, actuam como elementos dinamizadores da actividade sindical.
- 2- Os delegados sindicais:
 - a) São eleitos pelos trabalhadores do local onde a sua actividade será exercida, e de acordo com o processo estabelecido no anexo III destes estatutos;
 - b) O seu número é determinado pela direção do sindicato, dependendo das características dos locais de trabalho e das necessidades da actividade sindical.
- 2- O mandato dos delegados sindicais coincide com o da direção do sindicato, podendo ser exonerados pela direção nos seguintes casos:
 - a) Manifestarem por escrito à direção a sua vontade em cessar as funções do mandato, ou, de se desvincular do sindicato;
 - b) Perda de confiança por parte da direção.
- 3- Os delegados sindicais têm as seguintes atribuições:
 - a) Representar o sindicato, dentro dos poderes que lhes são confiados;
 - b) Zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais e comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais;
 - c) Colaborar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
 - d) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre os sócios e o sindicato, estimular a sua participação na actividade sindical, e incentivar os trabalhadores não filiados à sua inscrição no sindicato.

Artigo 32.º**Fiscal único**

- 1- As funções de fiscalização são exercidas por um fiscal único.
- 2- Será eleito um suplente para este órgão social.

Artigo 33.º**Competências do fiscal único**

Compete ao fiscal único:

- a) Examinar e dar parecer sobre o relatório e contas, e sobre os orçamentos, apresentados pela direção;
- b) Informar a mesa da assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que lhe seja requerido;
- c) Proceder, em caso de dissolução do sindicato, à liquidação dos respectivos bens.

Artigo 34.º**Exercício de funções pelo fiscal único**

- 1- No exercício das suas funções, o fiscal único tem o direito de aceder a toda a informação de natureza financeira.
- 2- O fiscal único deve comparecer nas assembleias gerais para apresentar o seu relatório e prestar esclarecimentos.

CAPÍTULO V**Administração financeira****Artigo 35.º****Receitas**

Constituem receitas do sindicato as quotas, jóias e contribuições eventuais.

Artigo 36.º**Quotas, jóias e contribuições**

- 1- A quota mensal a ser paga por cada associado corresponde ao valor de 1,0 % da respetiva remuneração bruta.
- 2- A jóia a ser paga nas situações de readmissão de sócios previstas na alínea b) do artigo 8.º, corresponde ao valor de 5,0 % da respetiva remuneração bruta.
- 3- As contribuições eventuais, salvaguardando o estipulado no número 1 do artigo 4.º, poderão ser efectuadas por qualquer pessoa singular, sócio ou não sócio.

Artigo 37.º**Aplicação das receitas**

- 1- As receitas serão aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato, devidamente orçamentados e aprovados em assembleia geral.
- 2- As receitas são depositadas numa instituição de crédito, não podendo o sindicato ter em cofre mais de 10 % da quotização mensal média, que constituirá o fundo de manei.

Artigo 38.º**Publicidade do relatório e contas e do orçamento**

O relatório e contas, e o orçamento, serão disponibilizados para consulta dos associados com a antecedência mínima de quinze dias antes da realização da reunião da assembleia geral prevista no número 1, alínea a) do artigo 23.º

CAPÍTULO VI

Símbolo e bandeira do sindicato

Artigo 39.º

Símbolo e bandeira

- 1- O símbolo do sindicato é constituído pelo emblema representado no anexo IV.
- 2- A bandeira do sindicato é constituída por um fundo branco, com o logótipo do sindicato centrado.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução do sindicato

Artigo 40.º

Fusão e dissolução

- 1- A integração, fusão e dissolução do sindicato só poderá resultar de deliberação de assembleia geral convocada expressamente para este efeito, desde que votada favoravelmente por uma maioria superior a dois terços do número total de sócios efetivos.
- 2- A assembleia geral convocada para os efeitos do número anterior realizar-se-á descentralizadamente, com assembleias nos locais onde existam associados.
- 3- A assembleia geral que deliberar a fusão, integração, ou a dissolução do sindicato, deverá obrigatoriamente definir os termos da mesma, assim como o destino a dar ao património do sindicato, não podendo ser distribuídos os bens pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral convocada expressamente para este efeito, e pela expressão por voto secreto da maioria simples do número de sócios.

CAPÍTULO IX

Anexos

Artigo 42.º

Anexos

- Fazem parte integrante destes estatutos os seguintes anexos:
- a) Anexo I: Regulamento do Funcionamento da Assembleia Geral;
 - b) Anexo II: Regulamento do Processo Eleitoral para os Corpos Sociais do Sindicato;
 - c) Anexo III: Regulamento do Processo Eleitoral para os Delegados Sindicais;
 - d) Anexo IV: Símbolo do sindicato.

ANEXO I

Regulamento do funcionamento da assembleia geral do SITNA

Artigo 1.º

Convocatória

1- A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, no seu impedimento, pelo secretário, devendo o anúncio convocatório ser publicado, pelo menos, num dos jornais diários de maior tiragem, com a antecedência mínima de quinze dias.

2- No caso de se tratar da convocação para a assembleia geral eleitoral, o prazo referido no número anterior é de quarenta dias.

3- Nas convocatórias da assembleia geral deve constar:

- a) Os assuntos a serem abordados;
- b) O(s) local(is), data(s) e hora(s) da(s) reunião(ões);
- c) A ordem de trabalhos.

Artigo 2.º

Início das sessões

1- As reuniões têm início à hora marcada na convocatória.

2- Salvo disposição em contrário nos artigos 19.º e 40.º, a assembleia funcionará com qualquer número de presenças uma hora após a hora marcada na convocatória;

3- Caso haja impedimento do presidente e do secretário eleitos, as assembleias gerais convocadas ao abrigo do anterior artigo 1.º funcionarão após nomeação por unanimidade de um associado para o exercício pontual das competências previstas nas alíneas b) do artigo 3.º e c) do artigo 4.º deste anexo.

Artigo 3.º

Competências do presidente da mesa

São competências do presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e de fecho, e rubricar as folhas dos livros de atas;
- e) Dar posse aos membros eleitos para os corpos sociais do sindicato.

Artigo 4.º

Competências do secretário da mesa

São competências do secretário da mesa da assembleia geral:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa para assegurar o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, e substituí-lo nos seus impedimentos;
- b) Preparar, expedir e publicar as convocatórias e o expediente referentes às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir as atas.

Artigo 5.º

Reuniões da assembleia

1- As reuniões da assembleia geral poderão ser únicas ou parcelares, devendo constar na convocatória a indicação dos locais e datas de realização, e na publicação da deliberação a indicação dos resultados parcelares.

2- Nas reuniões únicas da assembleia geral é permitido o voto por procuração, exceto na assembleia geral eleitoral.

3- As assembleias gerais previstas nos artigos 19.º e 40.º realizar-se-ão descentralizadamente:

- a) Com assembleias nos locais onde existam associados em número que o justifique;
- b) Nos locais onde não sejam realizadas assembleias é permitido aos associados o voto por correspondência, nos termos definidos no Regulamento do Processo Eleitoral.
- c) Por voto secreto, presidida por um elemento designado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

d) Com abertura, e contagem de votos simultânea em todos os locais onde se realizaram as assembleias referidas no número 3.

4- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização das assembleias gerais, considerando o âmbito do assunto e a necessidade de garantir a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

Propostas

1- As propostas sobre assuntos constantes na ordem de trabalhos, ou propostas para alteração da ordem de trabalhos deverão ser enviadas por escrito ao presidente da mesa, até cinco dias antes da reunião.

2- A mesa da assembleia deverá assegurar, antes da reunião, uma ampla divulgação das propostas a discutir.

ANEXO II

Regulamento do Processo Eleitoral para os Corpos Sociais do SITNA

Artigo 1.º

Processo eleitoral

A organização do processo eleitoral cabe à mesa da assembleia geral, que deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, deliberando sobre o horário de funcionamento e localização das mesas de voto;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais, nomeadamente apreciando as reclamações relativas aos mesmos;
- d) Receber e verificar a regularidade das candidaturas;
- e) Promover a constituição das mesas de voto;
- f) Promover e fiscalizar a confeção dos boletins de voto;
- g) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 2.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista, à data, dos sócios efetivos.

2- Os cadernos eleitorais deverão ser disponibilizados para consulta dos associados no prazo máximo de vinte dias após a publicação da convocatória.

3- As irregularidades de omissão ou de inscrição nos cadernos eleitorais poderão ser reclamadas nos dez dias seguintes à sua afixação, devendo a decisão da mesa da assembleia geral ser tomada nas quarenta e oito horas seguintes.

Artigo 3.º

Candidaturas

1- As candidaturas deverão ser entregues à mesa da assembleia geral no prazo máximo de quinze dias após a publicação da convocatória.

2- As candidaturas consistem dos seguintes documentos:

- a) Lista contendo a identificação dos candidatos e indicação dos órgãos para que se candidatam;
- b) Termo individual de aceitação de candidatura de cada elemento da lista;
- c) Programa de ação;
- d) Identificação do representante na comissão de fiscalização.

3- A identificação dos candidatos consiste no nome completo e número de associado.

4- As listas de candidatura só são válidas se concorrerem para todos os órgãos do sindicato.

5- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela apresentação da candidatura, e é através dele que a mesa comunicará com a lista respetiva.

Artigo 4.º

Aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas, nos dois dias seguintes à data limite para a entrega das candidaturas.

2- A eventual deteção de irregularidades implica a devolução ao responsável da candidatura dos documentos entregues, com a indicação por escrito das irregularidades e das normas infringidas, que deverão ser corrigidas nos dois dias seguintes.

3- No quinto dia após a data-limite para a entrega das candidaturas, a mesa da assembleia geral decidirá sobre a aceitação ou rejeição definitivas das candidaturas.

4- A cada uma das listas aceites corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega.

5- As listas de candidatos e respetivos programas serão disponibilizados para consulta dos associados até à data das eleições.

Artigo 5.º

Comissão de fiscalização

1- A comissão de fiscalização do ato eleitoral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral e pelo representante de cada lista aceite a sufrágio.

2- Compete a esta comissão:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral.

3- As funções da comissão de fiscalização decorrem entre o início da campanha eleitoral e o apuramento dos resultados eleitorais.

Artigo 6.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início no dia seguinte à aceitação definitiva das candidaturas e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, salvaguardando o interior da sede do sindicato onde não poderá ser colocada ou distribuída propaganda eleitoral.

3- O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral com um montante igual para todas as listas concorrentes, de acordo com as possibilidades financeiras e o orçamentado.

Artigo 7.º

Mesas de voto

1- As mesas de voto funcionarão nos locais e no horário definidos na convocatória.

2- A mesa de voto é constituída por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e pelos representantes credenciados de cada uma das listas concorrentes, que assumirão as funções de secretário.

3- A mesa da assembleia geral dará conhecimento da constituição das mesas de voto às listas concorrentes, até cinco dias antes do acto eleitoral.

4- Compete à mesa de voto dirigir o processo eleitoral, e deliberar por maioria simples, isto é, pelo menos com o acordo de metade mais um dos elementos constituintes, sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação.

Artigo 8.º

Votação

1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2- É permitido o voto por correspondência aos associados que, no dia da votação, estejam comprovadamente ausentes do local onde existam mesas de voto, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido num envelope fechado não identificado;

b) Este envelope seja introduzido num outro subscrito, onde deve constar a identificação e assinatura do associado, e deve ser endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e ser enviado por correio registado.

3- Só serão considerados os votos por correspondência que sejam recebidos até à hora de encerramento da votação.

4- Os votos por correspondência só serão abertos após a receção de todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, que o associado não votou directamente em nenhuma mesa, sendo eliminado o voto se tal ocorreu.

Artigo 9.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão a forma rectangular com a dimensão suficiente para albergar a indicação de todas as listas concorrentes, e serão impressos em papel liso, opaco, e sem qualquer marca ou sinal exterior, e em número de exemplares igual a uma vez e meia do número total de elementos dos cadernos eleitorais.

2- Os boletins de voto terão impressas as letras identificativas das listas concorrentes seguidas de um quadrado, dispostas horizontalmente e por ordem alfabética.

3- Os boletins de voto serão disponibilizados aos associados que apresentem necessidade do voto por correspondência, até cinco dias antes do acto eleitoral, e a todos os demais associados no próprio dia da votação.

Artigo 10.º

Processo de votação

1- Os eleitores são identificados através do cartão de sócio, ou, por outro documento idóneo de identificação.

2- Uma vez identificado, o eleitor recebe do presidente da mesa de voto um boletim de voto.

3- O eleitor dirige-se para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto onde, sozinho, marca uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, após o qual dobra o boletim em quatro.

4- De volta à mesa de voto, o eleitor entrega o boletim dobrado ao presidente da mesa que o introduzirá na urna respetiva, enquanto os secretários descarregam o voto nos cadernos eleitorais.

5- A entrega de boletins não preenchidos corresponde a votos em branco, e a inutilização ou o preenchimento de boletins de modo diferente ao estipulado no anterior número 3 corresponde a votos nulos.

Artigo 11.º

Apuramento de resultados

1- Terminado o horário de funcionamento das mesas de voto, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, que será assinada por todos os elementos da mesa.

2- Após a receção de todas as atas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata e afixando-a na sede do sindicato.

3- Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de quinze dias, apenas entre estas listas.

Artigo 12.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso ao ato eleitoral com fundamento na existência de irregularidades até três dias após a afixação dos resultados provisórios, que deve ser entregue à mesa da assembleia geral.

2- Para apreciação de recursos a mesa da assembleia geral tem três dias, após o que deve comunicar a decisão aos recorrentes, por escrito, e afixá-la na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral, nos dois dias seguintes à sua comunicação pode ser interposto recurso à assembleia geral que, convocada expressamente para o efeito nos seguintes oito dias, decidirá em definitivo.

Artigo 13.º

Resultados

Os resultados provisórios tornam-se definitivos quando:

- a) Não existirem reclamações ao ato eleitoral;
- b) Após deliberação dos órgãos competentes sobre recursos apresentados.

Artigo 14.º

Tomada de posse

No prazo de dez dias após o apuramento dos resultados definitivos, o presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos.

Artigo 15.º

Casos omissos

A resolução de casos omissos neste regulamento e de dúvidas quanto à sua interpretação será da competência da mesa da assembleia geral.

ANEXO III

Regulamento do Processo Eleitoral para os Delegados Sindicais do SITNA

Artigo 1.º

Disposições gerais

O processo de votação para os delegados sindicais, bem como todas as fases subsequentes, decorrerão, com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no Regulamento do Processo Eleitoral para os Corpos Sociais do Sindicato (anexo II).

Artigo 2.º

Realização de eleições

1- Cabe à direção do sindicato determinar os locais de trabalho onde se realizarão eleições para delegados sindicais.

2- As eleições realizar-se-ão no prazo de vinte dias após a data de publicação da convocatória, que deverá indicar o local da mesa de voto e o seu horário de funcionamento.

Artigo 3.º

Escrutínio

O escrutínio é por voto direto e secreto dos sócios efetivos de cada local de trabalho, e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

Artigo 4.º

Candidaturas

Para os locais definidos no número 1 do artigo 1.º, o processo de candidatura inicia-se na data da publicação da convocatória e regula-se por:

a) As candidaturas de voluntários, onde deve constar o nome, o número de associado e o local de trabalho, serão propostas individualmente e por escrito à direção do sindicato, que verificará as condições de elegibilidade do candidato.

b) As candidaturas deverão ser entregues nos cinco dias seguintes à publicação da convocatória.

c) A direção do sindicato elaborará uma lista com os candidatos que será divulgada aos trabalhadores que os vão eleger, até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 5.º

Mesas de voto

1- As mesas de voto serão constituídas por três elementos, sendo o presidente aquele indicado pela direção.

2- A mesa de voto terá as mesmas competências, com as necessárias adaptações, às previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos sociais do sindicato.

ANEXO IV

Símbolo do SITNA



Registado em 18 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros que passa a denominar-se Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de agosto de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 1980.

Artigo 1.º

(...)

É constituída, nos termos da lei, uma associação de comerciantes sem fins lucrativos e de duração ilimitada denominada Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP, a qual se regerá pelas normas constantes destes estatutos e pela legislação aplicável.

Artigo 4.º

(...)

A associação tem âmbito nacional, tem a sua sede em Lisboa podendo, todavia, criar delegações ou quaisquer outras formas de representação noutros locais, no âmbito destes estatutos.

Artigo 6.º

(...)

1- Podem ser associados da associação todas as pessoas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam na área da sua jurisdição o comércio retalhista de carnes, bem como o comércio de produtos alimentares confeccionados à base de carnes.

Artigo 10.º

(...)

1- (*Mantêm-se.*)

2- Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por um período de 4 anos.

3- (*Mantêm-se.*)

4- (*Mantêm-se.*)

5- (*Mantêm-se.*)

6- (*Mantêm-se.*)

Artigo 21.º

(...)

1- A direcção da associação é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e quatro vogais.

2- A direcção reunirá e deliberará sempre que estejam presentes pelo menos cinco dos seus membros.

Artigo 38.º

(...)

A assembleia geral que votar a dissolução designará dois liquidatários, aos quais são atribuídos poderes idênticos aos das sociedades comerciais e indicará o destino do património disponível, o qual não poderá ser distribuído pelos associados.

Registado em 13 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, 29 de julho de 2014.

Artigo 15.º

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação escrita ou por publicações em duas redes sociais, com a antecedência mínima de quinze dias, ou de cinco, em caso urgente, salvo no disposto no número 2 do artigo 58.º, designando-se sempre o local, dia e hora da reunião e respetiva ordem do dia.

Registado em 14 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Viana do Castelo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de janeiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014.

Artigo 1.º

(Denominação)

A Associação Empresarial de Viana do Castelo é uma associação livre com personalidade jurídica sem fins lucrativos e de duração ilimitada

Artigo 2.º

(Sede e âmbito)

A associação tem a sua sede na Praça 1.º de Maio, n.º 93, União das Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela, da cidade e concelho de Viana do Castelo sendo o seu âmbito geográfico atualmente extensivo aos concelhos de Viana do Castelo, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Paredes de Coura, podendo ser alargado a outros concelhos do distrito de Viana do Castelo,

Artigo 3.º

(Objecto)

1- Defender os legítimos direitos e interesses das empresas associadas e assegurar a sua representação junto de qualquer entidade pública ou privada, nacional ou estrangeira. nomeadamente os órgãos autárquicos

2- Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização quer em geral quer a nível regional, dos respectivos interesses.

Artigo 4.º

(Competência)

No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete especialmente à associação:

a) Representar os seus associados nomeadamente perante as entidades públicas, as associações patronais e organizações patronais e organizações empresariais nacionais e estrangeiras, as associações sindicais e a opinião pública;

b) Colaborar com o organismo oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;

c) Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando às empresas associadas as informações solicitadas, bem como apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas direções considerem adequadas;

d) Promover a valorização profissional dos associados, gestores e trabalhadores das empresas associadas

através da formação profissional e suas formas de aprendizagem: especialização, reclassificação, reciclagem e promoção e aperfeiçoamento de acordo com das suas possibilidade e disponibilidades financeiras;

e) Instalar serviços comuns de apoio ás empresas no domínio de secretariado, reprografia, contabilidade computadorizada, documentação, etc.;

f) Promover exposições através de feiras locais dos produtos realizados pelas empresas suas associadas com vista à promoção de vendas no mercado interno e de exportação;

g) Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico e económico-social;

h) Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensável ao funcionamento e plena execução dos seus objetivos e finalidades;

i) Poder integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação;

j) Coordenar e regular o exercício físico das actividades dos ramos de comércio representados e protege-los contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

k) Elaborar os estudos necessários com vista a solução colectivas em questão de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;

l) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

m) Incrementar o intercâmbio empresarial e tecnológico no espaço da euroregião;

n) Fomentar a responsabilidade social nas empresas;

o) Fomentar a igualdade de género e de oportunidades;

p) Fomentar o empreendedorismo;

q) Apoio à cultura e desporto;

r) Apoiar e/ou criar núcleos empresariais.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

(Quem pode ser associado)

Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam qualquer atividade económica.

Artigo 6.º

(Admissão e rejeição dos associados)

1- A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre a admissão e a rejeição dos associados deverão ser comunicados directamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido, sendo que as admissões e rejeições deverão afixadas na sede da associação para conhecimento geral dos interessados.

3- Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de quinze dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição.

4- O pedido da admissão do sócio envolve plena adesão aos estatutos, aos regulamentos e ás deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação, quer daquelas em que venha a filiar-se.

5- As pessoas coletivas que sob qualquer forma sejam associadas devem indicar à associação o nome de sócio ou administrador, que as representa.

6- Consideram-se associados da Associação Empresarial de Viana do Castelo os sócios da Associação Comercial de Viana do Castelo.

Artigo 7.º

(Direito dos associados)

Constituem direito dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;
 - b) Convocar e participar em reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;
 - c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização de fins estatutários;
 - d) Utilizar e beneficiar dos serviços e apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;
 - e) Reclamar perante os órgãos associativos dos actos que consideram lesivos dos interesses da associação e dos associados;
 - f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que este delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, mas quanto a estas, só se tiverem pessoal ao seu serviço;
- 2- Os direitos a que se referem as alíneas a) e b) do número precedente só podem ser exercidos por associados admitidos há, pelo menos, um ano.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nos fins da associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;
- c) Cumprir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vieram a ser fixadas;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar informações e esclarecimentos fornecendo os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação;
- h) As sociedades devem ainda comunicar as alterações que se verificarem na sua denominação e sede social, bem como nas suas gerências, no prazo de trinta dias após a verificação das mesmas.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associados)

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer a atividade representada pela associação;
 - b) Os que se demitirem;
 - c) Os que deixarem de pagar a totalidade das suas quotas até ao termo do ano civil imediatamente anterior e as não liquidarem dentro do prazo de dez dias após comunicação para esse efeito, com carta registada;
 - d) Os que sejam expulsos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentatórias do prestígio comercial e da associação.
- 2- Os que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção com, pelo menos trinta dias de antecedência.
- 3- O pedido de readmissão de associado rege-se pelos preceitos relativos á inscrição.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

- 1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

- 2- A duração dos mandatos é de três anos.
- 3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos eletivos.
- 4- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos de gestão da associação até à realização de novas eleições.

Artigo 11.º

(Forma de eleição)

- 1- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos sócios com mais de um ano de inscrição, que á data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.
- 2- A assembleia eleitoral deve ser convocada expressamente para esse fim com o mínimo de trinta dias de antecedência, onde além das referências obrigatórias constantes do artigo 15.º destes estatutos terá de constar a data limite para a apresentação das candidaturas aos órgãos sociais a preencher com a eleição.
- 3- A eleição é feita por escrutínio secreto, em lista única ou em listas separadas, e cada associado tem direito a um único voto.
- 4- Aos associados é permitido votar por correspondência.
- 5- É permitido o voto por procuração nos termos do número 4, do artigo 16.º
- 6- A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respetiva assembleia são objeto de um regulamento cuja aprovação cabe á assembleia geral.
- 7- O ato eleitoral decorrerá durante o período de funcionamento da AEVC na sua sede.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

(Composição)

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 13.º

(Competência)

Compete a assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos em reunião plenária;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- f) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre montante das jóias e das quotas;
- g) Deliberar, sobre o recurso de admissão ou rejeição dos sócios e de aplicação de multas pela direcção;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 14.º

(Atribuição da mesa)

São atribuições da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos associativos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro das actas da assembleia geral.

Artigo 15.º

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, por meio de comunicação escrita, para cada um dos associados, ou por jornal de maior circulação ou através dos seus boletins informativos, com a antecedência mínima de oito dias, salvo o disposto nos artigos trigésimo quarto e trigésimo quinto destes estatutos, designando-se sempre o local dia e hora e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente em plenário:

- a) Uma vez de três e três anos, no mês de janeiro, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
- b) No mês de março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo décimo terceiro.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesma, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de mais de cem associados.

3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associado, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral, poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de três mandatos.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no artigo trigésimo quarto, serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinado pelos componentes da mesa.

6- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se três quartos dos sócios estiverem presentes e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 17.º

(Composição)

1- A direcção da associação é composta por cinco membros sendo um presidente, e quatro vice-presidentes, com dois suplentes, eleitos pela assembleia geral.

3- Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até a realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

Artigo 18.º

(Competência)

Compete à direcção:

- a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão dos associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas da gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia geral, ouvido os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e cotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;

- g) Propor à assembleia geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- h) Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
- i) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- j) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 19.º

(Atribuições do presidente da direcção)

- 1- São, em especial, atribuições do presidente da direcção:
- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
 - b) Convocar e presidir às reuniões de direcção;
 - c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;
 - d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
 - e) Atribuir aos vice-presidentes as funções que julgue necessárias para a prossecução dos objectivos traçados;
 - f) Convidar o presidente do conselho de honra.

Artigo 20.º

(Reuniões e deliberações)

- 1- A direcção da associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez por mês.
- 2- A direcção considerar-se-á legitimamente constituída com a presença de três dos seus membros efetivos, sendo um deles o presidente, ou quem ele especificadamente nomear para o efeito.
- 3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respectivo livro de actas.
- 4- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação.
- 5- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 21.º

(Forma de obrigar a associação)

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastante as assinaturas de dois membros da direcção.
- 2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção, ou, em seu nome, por qualquer outro director, ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 22.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;

- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jórias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;
- e) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;
- f) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo, para tanto, comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, a admissão de associados, o regulamento interno, a participação noutras associações e a liquidação da associação;
- h) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 23.º

(Atribuições do presidente do conselho fiscal)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro das actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos os estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 24.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da associação.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

SECÇÃO V

Conselho de honra

Artigo 25.º

(Existência e atribuição)

1- O conselho de honra será constituído 60 dias após a tomada de posse dos órgãos sociais da AEVC e coincide com o seu mandato.

2- O conselho de honra terá como atribuição:

- a) Contribuir para o reforço do relacionamento e cooperação entre a AEVC, os empresários e a comunidade local e regional;
- b) Emitir parecer sobre questões relevantes que lhe sejam submetidas pela direcção.

3- O presidente da direcção convidará o presidente do conselho de honra que terá a incumbência de convidar os restantes membros.

Artigo 26.º

(Constituição)

1- O conselho de honra será constituído pelos ex-presidentes da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, bem como anteriores membros dos corpos sociais e personalidades de reconhecido mérito que tenham intervenção publica relevante na defesa dos princípios que informam a AEVC que o presidente convide com a anuência da direcção.

2- O conselho de honra reunirá na sede da AEVC, anualmente e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 28.º

(Cumprimento das obrigações pecuniárias)

- 1- A joia é paga no ato de admissão do associado.
- 2- A quota anual é paga até final do mês de dezembro do ano a que respeita, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 3- No ato de admissão o novo associado para além do valor da joia pagará também a fração da quota correspondente ao período em falta até ao final desse ano civil.
- 4- A quota anual pode ser paga em prestações pelos associados que o solicitem.

Artigo 29.º

(Modo de efetuar o pagamento)

- 1- A joia e a quota podem ser pagas em numerário, por cheque, transferência bancária ou vale postal, cartão de crédito ou de débito ou por outro meio eletrónico de pagamento.
- 2- O pagamento por cheque fica subordinado à condição da sua boa cobrança e, verificada esta, considera-se feito na data de receção daquele.
- 3- O pagamento por débito em conta fica subordinado à condição de não anulação posterior por débito por retração do autor do pagamento no quadro da legislação especial que a permita.
- 4- A falta de cobrança de cheque ou anulação do débito equivale a falta de pagamento.

Artigo 30.º

(Mora)

- 1- A falta de pagamento da quota na data do vencimento constitui o associado em mora.
- 2- A perda de qualidade de associado não o exonera da obrigação de pagamento da quota correspondente ao período até à data em que deixou de ser associado.

Artigo 31.º

(Depósitos e levantamentos)

- 1- Os valores monetários da associação são depositados à ordem em qualquer instituição bancária.
- 2- Em caixa não pode ficar a quantia superior duzentos euros, correspondente ao necessário fundo de manei.
- 3- Os levantamentos e pagamentos só podem ser efectuados com a assinatura de dois elementos da direcção, seja por cheque, cartões bancários e transferências bancária.

Artigo 32.º

(Despesas)

Constituem despesas da associação:

- a) As que provieram da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 33.º

(Penas)

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou ainda a falta de cumprimentos das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas de forma seguinte:

- 1- Censura;
- 2- Advertência;
- 3- Multa até o montante de quotização de cinco anos;
- 4- Expulsão, que apenas pode ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 34.º

(Competência da aplicação de penas)

- 1- A aplicação de penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção.
- 2- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de ser punido disciplinarmente, a associação comunica, por escrito, ao associado a descrição dos fatos que lhe são imputados.
- 3- O associado dispõe de dez dias úteis para responder, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os fatos, podendo juntar documentos e qualquer outro meio de prova.
- 4- Da aplicação da pena de expulsão há recursos para os tribunais comuns.

Artigo 35.º

(Falta de pagamentos de quotas e multas)

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar a aplicação de sanções previstas no artigo trigésimo terceiro, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

- 1- Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo trigésimo terceiro no prazo que for fixado haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeito de cobrança coerciva.

CAPÍTULO VI

(Disposições gerais)

Artigo 36.º

(Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

(Alteração de estatutos)

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos do número de associados presentes, ou representados na assembleia geral expressamente convocada para efeito com antecedência mínima de vinte dias.

Artigo 38.º

(Dissolução)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados, em assembleia geral convocada expressamente para esse fim, com o mínimo de vinte dias de antecedência.

2- Se a assembleia não tiver o necessário quórum de três quartos, será esta percentagem reduzida para cinquenta por cento, em segunda reunião convocada nos mesmos termos.

3- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino a dar património disponível, garantindo que o mesmo não possa ser distribuído pelos associados.

Artigo 39.º

(Omissões)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 40.º

O património e serviço da Associação Comercial de Viana de Castelo, todos os acordos e protocolos assinados, tal como todos os direitos e obrigações inerentes, pertencem de pleno direito à Associação Empresarial de Viana do Castelo, após a aprovação dos presentes estatutos.

Registado em de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

	Empresa	Representante
Presidente	Ruivo, Unipessoal, L. ^{da}	Inácia Maria Faia Caeiro
Vice-presidente	Móveis Silvino Cordeiro - António José Duarte Cordeiro	Jorge Manuel do Amaral Neves Vasco
Tesoureiro	WACP - World Association For Connecting People	Maria de Fátima Pereira da Silva
Vogal	PMarbitrans - Contabilidade e Serviços, Unipessoal, L. ^{da}	Pedro Manuel Rosa Martinho Paulo
Vogal	Gonçalo Rui Traquínio de Carvalho «Olho de Boi»	Rita Sousa Pimenta
Vogal suplente	Graça Salteiro, Unipessoal, L. ^{da}	Graça Maria Henriques Ferreira Salteiro
Vogal suplente	Manuel Fernandes Unipessoal, L. ^{da} - Inova	Manuel Carreira da Costa Fernandes

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação das Termas de Portugal - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação das Termas de Portugal eleitos em de 22 de junho de 2021 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - Município de Chaves, representado por Fátima Liliana Fontes Correia Pinto, passa a ser representado por Brigitte Raquel Bazenga Vieira Tomás Gonçalves.

Vice-presidente - Município de Caldas da Rainha, representado por Hugo Patrício Martinho de Oliveira, passa a ser representado por Vítor Manuel Calisto Marques.