

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras 4
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras 16
- Contrato coletivo entre a Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado 20

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração 51

II – DIREÇÃO:

- União dos Sindicatos de Setúbal/CGTP-IN - USS/CGTP-IN - Eleição 62
- Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR - Eleição 64
- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Retificação 65

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Alteração 66
- Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Retificação 77

II – DIREÇÃO:

- Associação Comercial de Pombal - Eleição 79

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Alteração 80

II – ELEIÇÕES:

- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Eleição 95
- DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Eleição 96
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Substituição 97

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Stellantis &You Portugal, SA - Eleição 98
- Nova DS Smith Embalagem, SA - Eleição 99
- Confetil, SA - Eleição 100

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.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras**Revisão parcial**

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2022 (texto consolidado) e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 e apenas nas matérias agora acordadas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contratoCláusula 1.^a

1-O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça; e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 6836 trabalhadores e 237 empresas.

Cláusula 2.^a**Vigência do contrato**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-A tabela salarial constante do anexo III-A produz efeitos de 1 de junho de 2024 a 31 de dezembro de 2024, e a tabela salarial constante do anexo III-B produz efeitos de 1 de janeiro de 2025 a 31 de maio de 2025 e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

6-(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a-C**Formação contínua**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de quarenta horas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 51.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; aplica-se, também em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

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

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

2-(...)

3-(...)

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 74.^a-A

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,85 €.

ANEXO I

Condições específicas

A - Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

– Pequeno-almoço	5,58 €;
– Almoço	15,40 €;
– Jantar	15,40 €;
– Ceia	7,68 €.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação

1-(...)

2-(...)

- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8-(...)
- 9-(...)

10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

- Refeição completa 6,85 €.

ANEXO III - A

Tabela de remunerações mínimas

De 1 de junho de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 731,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 392,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 089,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 841,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 690,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação B)	1 508,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação A)	1 346,22
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	1 082,36
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	1 037,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Foguetiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	996,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Foguetiro-subencarregado	991,00

XII	<p>Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.^a Canalizador de 1.^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.^a Ferreiro ou forjador de 1.^a Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.^a Fresador mecânico de 1.^a (metalúrgicos) Laminador de 1.^a (cortiça) Laminador de 1.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.^a Serralheiro mecânico de 1.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.^a Tractorista de 1.^a Vendedor especializado</p>	972,00
XIII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.^a Canalizador de 2.^a Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.^a Ferreiro ou forjador de 2.^a Fogueiro de 2.^a Fresador mecânico de 2.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1.^a Laminador de 2.^a (cortiça) Laminador de 2.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.^a Mecânico de carpintaria de 1.^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.^a Pintor de 1.^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a</p>	968,00

XIII	Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	968,00
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. ^a Ferreiro ou Forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2. ^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3. ^a (cortiça) Laminador de 3. ^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de carpintaria de 2. ^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2. ^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. ^a Porteiro Prensador de colados Preseiro	964,00

XIV	Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador. Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos	964,00
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	936,00
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	936,00

XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	936,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	936,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	936,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	936,00 €	936,00 €

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.ª ano	2.º ano
16 anos	936,00 €	936,00 €
17 anos	936,00 €	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	936,00 €	936,00 €
17 anos	936,00 €	-

Cláusula 74.^a-A - Subsídio de refeição - 6,85 €.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas

De 1 de janeiro de 2025 a 31 de maio de 2025

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 755,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 416,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 113,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 865,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 714,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 532,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 370,22

VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	1 106,36
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	1 061,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	1 020,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	1 015,00
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a Fiel de armazém (comércio) Fogoeiro de 1. ^a Fresador mecânico de 1. ^a (metalúrgicos) Laminador de 1. ^a (cortiça) Laminador de 1. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1. ^a Tractorista de 1. ^a Vendedor especializado	996,00

XIII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.^a Canalizador de 2.^a Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.^a Ferreiro ou forjador de 2.^a Fogueiro de 2.^a Fresador mecânico de 2.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1.^a Laminador de 2.^a (cortiça) Laminador de 2.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.^a Mecânico de carpintaria de 1.^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.^a Pintor de 1.^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1.^a Torneiro mecânico de 2.^a Tractorista de 2.^a Verificador</p>	992,00
XIV	<p>Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3.^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.^a Carpinteiro de limpos de 2.^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.^a Ferreiro ou forjador de 3.^a Fogueiro de 3.^a</p>	988,00

XIV	<p>Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.^a (cortiça) Laminador de 3.^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador. Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de carpintaria de 2.^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a Porteiro Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.^o ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador por electroarco de 3.^a Telefonista de 2.^a Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.^a Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos</p>	988,00
XV	<p>Afinador de ferramentas de 3.^a Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.^a Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos)</p>	960,00

XV	Operário não especializado (servente metalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecerão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	960,00
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	960,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	960,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	960,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	960,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	960,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	960,00 €	960,00 €

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	960,00 €	960,00 €
17 anos	960,00 €	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	960,00 €	960,00 €
17 anos	960,00 €	-

Cláusula 74.^a-A - Subsídio de refeição - 6,85 €.

Santa Maria de Lamas, 27 de setembro de 2024.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado em 17 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 277/2024, 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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, texto consolidado, passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPITULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território *nacional*, representadas pela Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2-Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de julho, serão abrangidos pela presente convenção 900 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-(...)

2-A tabela salarial constante do anexo II-A produz efeitos de 1 de maio de 2024 a 31 de dezembro de 2024, e a tabela salarial constante do anexo II-B produz efeitos de 1 de janeiro de 2025 a 30 de abril de 2025 e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2024.

CAPITULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 31.^a-A**(Subsídio de refeição)**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 6,85 €.

2-(...)

3- (...)
4- (...)
5- (...)

ANEXO II-A

Remunerações mínimas

De 1 de maio de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	1 115,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	1 071,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 025,62 €
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	981,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	980,75 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	941,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	941,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	939,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	936,00 €
X	Servente de limpeza: – Maior – Menor Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 1.º ano	936,00 €

ANEXO II-B

Remunerações mínimas

De 1 de janeiro de 2025 a 30 de abril de 2025

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	1 139,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	1 095,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 049,62 €
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	1 005,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1. ^a Operador mecanográfico	1 004,75 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2. ^a	965,00 €
VII	Caixeiro de 3. ^a Telefonista Terceiro-escriturário	965,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	963,00 €
IX	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	960,00 €
X	Servente de limpeza: – Maior – Menor Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos Praticante do 3. ^o ano Praticante do 2. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	960,00 €

Santa Maria de Lamas, 19 de setembro de 2024.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Cláudia Sofia Peixoto Pimenta, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Paulo Barqueiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 278/2024, 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 de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL. A presente convenção aplica-se as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios em todo o território nacional.

2-Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2010.

3-Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4-O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2-A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

Cláusula 3.^a**Denúncia**

1-A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2-O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma a que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3-A denúncia do CCT referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

4-As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

5-As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem pro-

posta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

6- As partes denunciantes disporão até de dez dias para examinar as contrapropostas.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Atribuição das categorias

1- No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2- A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

4- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3- A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5- A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6- A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

2- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a**Promoção dos aprendizes**

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 8.^a**Pré-oficiais e praticantes**

- 1- O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.
- 2- Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior, logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.
- 4- O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.
- 5- O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a**Quadros de densidade**

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados de ourivesaria

Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	-	1	-
2	-	-	1	1
3	-	1	1	1
4	-	1	2	1
5	-	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

Classes e categorias

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. ^a	Oficiais de relojoaria de 2. ^a
1	-	-	1
2	-	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2

6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2- Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5- Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, no mínimo.

6- Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7- No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8- No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

10- Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

a) A competência;

b) A antiguidade.

11- Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

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

Cláusula 11.^a

Promoções automáticas

1- Os oficiais de 3.^a classe ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a classe.

2- Os oficiais de 2.^a e 1.^a classe que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3- Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.^a classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4- Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos previstos no número 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

6- A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7- Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

8- Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.^a classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.^a classe.

9- Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.^a classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10- O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria, das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11- Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá sê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

12- A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

Cláusula 12.^a

Exames e inspeções médicas

1- Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e capacidades físicas e psíquicas para ocupar o lugar pretendido.

2- Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspeção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os resultados das inspeções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4- A empresa que promove o exame ou inspeção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 13.^a

Contratação a termo

1- A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

a) Substituição temporária do trabalhador;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4- Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitantes à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do contrato de trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

6- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8- O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9- Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10- Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 29.^a;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes, delegados sindicais, representantes eleitos pelos trabalhadores para a área da segurança e saúde no trabalho e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
- l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, um litro de leite e todo o equipamento de trabalho e de protecção necessários e apropriados à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macacos e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa;
- q) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- r) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- s) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas nos termos do número 1 da cláusula 29.^a e para a prestação de provas de avaliação.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- h) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 17.^a

Direito à actividade sindical

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.
- 2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.
- 3- A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.
- 4- A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.
- 5- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionadas com os interesses socioprofissionais dos trabalhadores.
- 6- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 18.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

- 1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas mensais.
- 2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 3- 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, salvo motivo atendível.
- 4- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 5- O sindicato 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, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.
- 6- As faltas previstas nos números 1 e 4, serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias. E contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 19.^a

Cedência das instalações

- 1- Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.
- 2- Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 20.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do número 1 desta cláusula.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.
- 5- Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 21.^a

Competência e poderes

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 22.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- Estas reuniões deverão ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 18.^a

Cláusula 23.^a

Quotização

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho

1- A duração do trabalho normal em cada semana será de 39 horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as oito horas, sendo o limite semanal o consagrado no ponto anterior.

3- O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12h00 e as 15h00.

4- Os trabalhadores têm direito a fazer uma pausa, em cada meio dia de trabalho, de até um máximo de 15 minutos, devendo, no entanto, permanecer nas instalações onde o trabalho é prestado.

§. Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o suplementar.

5- O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

Cláusula 25.^a

Organização dos horários de trabalho

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

3- O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

4- As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 28.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

Cláusula 29.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente, até uma hora e trinta minutos, os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2- Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a um dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar. Em todos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3- A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4- Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

5- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

Cláusula 31.^a

Refeitório

Todas as empresas com 10 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições, quando as empresas as não forneçam, devendo as demais, desde que o espaço de trabalho assim o permita, fornecer condições idênticas.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,20 €.

2- Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora injustificada.

3- Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4- O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 33.^a

Cálculo de salário

Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) A 1.^a hora com 50 % de acréscimo;

b) A 2.^a é retribuída com 75 % de acréscimo;

c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2- Às percentagens do ponto anterior serão acrescidos 25 % se o trabalho suplementar for realizado em período nocturno.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, até 10,00 €, ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 36.^a

Funções em diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 37.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

1- Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2- As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 38.^a

Data e documento de pagamento

1- As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na Segurança Social, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4- No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 41.^a

Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;

- 25 de Dezembro;
 - O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.
- 2- As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de dezembro, sem perda de remuneração.
- 3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 4- Em substituição do feriado municipal ou do feriado de Terça-Feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.
- 5- Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores, dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal

- 1- Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador de descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.
- 3- O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 43.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos na lei.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.
- 4- O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- 5- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 44.^a

Duração das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 3- Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de dezembro.
- 4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 5- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 44.^a-A

Dia de aniversário

O trabalhador tem direito, se assim o desejar, a gozar um dia de férias na data do seu aniversário.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

Cláusula 46.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

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

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 48.^a

Cumulação de férias

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

2- Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no Continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 50.^a

Época de férias

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2- Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6- Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^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 conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 55.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2- As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3- A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4- Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos da alínea *f*) do número 2 da cláusula 56.^a

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

d) As dadas pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais, particularmente de outros familiares não previstos nas alíneas anteriores;

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

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar do trabalhador;

g) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical, representante eleito pelos trabalhadores para a área da segurança e saúde no trabalho, ou de membro de comissão de trabalhadores;

h) As motivadas pela doação graciosa de sangue, pelo tempo necessário para o efeito;

i) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimentos de ensino nos termos da lei;

j) As motivadas pela detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

l) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino, de responsável de educação de menor com vista a inteirar-se da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho;

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

n) As que por lei forem como tal qualificadas;

o) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem, através de documento previsto na cláusula 57.^a, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 57.^a

A comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, em modelo constante do anexo III.

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

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença prevista na alínea f) do número 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

8- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

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

Cláusula 58.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas nos casos previstos no número 1 e no número 4 da cláusula 18.^a, quando excedam o crédito estabelecido por lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea *f)* do número 2 da cláusula 56.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

f) No caso previsto na alínea *m)* do número 2 da cláusula 56.^a, as faltas conferem no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

g) As previstas na alínea *d)* do número 2 da cláusula 56.^a;

h) As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 56.^a;

i) As previstas no número 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 59.^a**Faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil;

c) Faltar injustificadamente imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 60.^a**Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 61.^a**Modos de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Cláusula 62.^a**Caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 63.^a**Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes**

1- É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes deste contrato.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

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

5- No prazo de sete dias a contar da data de assinatura do documento referido no número 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

Cláusula 64.^a**Justa causa de resolução do contrato por iniciativa da entidade patronal**

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

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância de normas de segurança e saúde no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) 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 de falta.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

4- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa e aos representantes sindicais, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

5- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

6- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores e aos representantes sindicais que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e aos representantes sindicais.

8- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

Cláusula 65.^a

Indemnização ou reintegração

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

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades (caso existam) por cada ano completo de antiguidade.

4- No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

5- No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

6- Em caso de despedimento sem reintegração, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de anuidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 66.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador tem direito de fazer cessar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

Cláusula 67.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do trabalhador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a i) do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 65.^a, número 3.

3-O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do número 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 68.^a

Falência da empresa

- 1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
- 2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.
- 3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.
- 2- O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 70.^a

Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 71.^a

Direitos especiais das mulheres

1- Sem prejuízo do consagrado na cláusula seguinte (parentalidade) e em legislação específica, são assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 25.º do Código do Trabalho;

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto, sem prejuízo de outros períodos superiores por indicação médica, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, apresentando, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença, bem como a um subsídio de 100 % da sua remuneração de referência.

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

3- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4- As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 72.^a**Parentalidade**

1-Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da parentalidade, previstas no Código do Trabalho são assegurados os seguintes direitos:

a) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 62.º bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 63.º ambos do Código do Trabalho;

b) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se referem os números 2, 3 e 4 desta cláusula;

c) O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;

d) A licença referida na alínea *b)* é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 3 desta cláusula;

e) No caso de nascimentos múltiplos, os períodos previstos na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida na alínea *b)*, ou do período remanescente da licença, no caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver. Ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias;

g) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;

h) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

i) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

j) O pai tem direito a três dispensas do trabalho, sem perda de retribuição, para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

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

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

5- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 73.^a**Trabalho de menores**

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 74.^a**Direitos especiais dos menores**

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

5- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui capacidades físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

6- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico e psíquico normal.

7- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

8- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

9- Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8h00 e depois das 19h00.

CAPÍTULO X

DisciplinaCláusula 75.^a**Sanções disciplinares**

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

a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Perda de dias de férias, não sendo acumulável com outro tipo de sanção disciplinar e sendo necessário o acordo do trabalhador;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;

e) Despedimento com justa causa.

2- Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4- As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 76.^a**Consequências especiais por sanção abusiva**

1- Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais e representantes eleitos para a área da segurança e saúde no trabalho;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2- Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1- As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e sucessivas alterações:

- a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;
- b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;
- c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 80 dB (decibéis);
- d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros-socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados;
- e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção colectiva;
- f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis, explosivos, cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- g) A existência e funcionamento de serviços de segurança e saúde, no trabalho assegurados por um médico do trabalho que, dadas as especificidades das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- h) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, que sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2- Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 78.^a**Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho**

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

- a) Identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição a agentes químicos, físicos, biológicos e a factores de risco psicossociais;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

Cláusula 79.^a

Acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2- As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e remuneração e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

Cláusula 80.^a

Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas - Trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria/montagem de relógios ou manufactura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Afinador de relógios - Trabalhador, técnico especializado, que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Apontador - Trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controlo, procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

Assistente administrativo - Trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando os meios adequados. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Trabalhador que atende e encaminha, telefónica, pessoalmente ou por meios electrónicos, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de ourivesaria - Trabalhador que presta apoio no fabrico de peças de metal precioso; executa trabalhos preparatórios de cinzelagem, cravação, filigrana e fundição; assegura a conservação e manutenção das ferramentas e equipamentos.

Controlador/técnico de qualidade - Trabalhador responsável por garantir que os produtos fabricados atendem aos padrões e requisitos de qualidade pretendidos; também contribui para que os processos que melhoram a qualidade destes produtos possam evoluir.

Designer de jóias - Trabalhador que idealiza, concebe e projecta (no papel ou no computado, com recurso a *software* adequado), projectos de peças de ourivesaria e joalheira.

Economista - Trabalhador que estuda os fenómenos relacionados com a produção e consumo dos bens do sector, tendo como principais tarefas delinear previsões, desenvolver projectos, dar pareceres a partir da análise dos dados económicos de que dispõe, com o objectivo de resolver problemas financeiros, económicos e administrativos da empresa.

Encarregado - Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

Encarregado de secção - Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

Encarregado-geral - Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

Especializado - Trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Gestor - Trabalhador responsável pelo planeamento e gestão da actividade da empresa, pela gestão financeira e pela gestão dos recursos humanos.

Gestor de marca - Trabalhador responsável pela gestão da marca da empresa. Promove os produtos da empresa, definindo as políticas de preços, promoções e comercialização dos produtos. Define o plano de publicidade e respectivo orçamento.

Gestor de marketing - Trabalhador que elabora o plano de *marketing* da empresa, executa o planeamento e a implementação das acções de *marketing*. Desenvolve conteúdos para os meios digitais. Cria, desenvolve e monitoriza campanhas digitais.

Monitor - Trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Montador de relógios - Trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Operador de logística - Trabalhador que efectua as operações de recepção de mercadorias. Efectua a armazenagem das mercadorias, no armazém e assegura a sua manutenção e conservação. Efectua a preparação de encomendas. Participa na elaboração de inventários, executando actividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais. Efectua as operações de expedição de mercadorias.

Ourives alisador e acabador de pratas - Trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

Ourives barbeleiro - Trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives caldeireiro - oficial de martelo de prata - Trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais de caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives cinzelador - Trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives conserteiro - Trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

Ourives cordoeiro - Trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a 2 e 2 e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

Ourives cravador joalheiro - Trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal, que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação, usando ferramentas específicas para isso, em alguns casos também realiza texturas e desenhos no metal. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives de ouro - Trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Ourives de prata - Trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

Ourives dourador e prateador - Trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrando-os de ouro e prata, e ainda oxidada, metaliza e cobreia.

Ourives enchedeira - Trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives escovilheiro - Trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

Ourives esmaltador - Trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives estampador - Trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Ourives filigraneiro - Trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou de uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives fundidor-moldador (em caixas) - Trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido, (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore» que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ourives gravador manual - Trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico - Trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letra e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhochador - Trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida; fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives laminador - Trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou aruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ourives oficial de faqueiro - Trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Ourives operador de máquina de lapidar metais - Trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, ou manda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

Ourives polidor de ouro e joalheria - Trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria, polindo-as.

Ourives polidor de pratas - Trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Segurança - Trabalhador que exerce vigilância na entidade empregadora, fazendo ronda às suas dependências, observando a entrada e saída de pessoas e bens, no sentido de evitar roubos, furtos, actos de violência e outras infracções à ordem e à segurança das pessoas e bens.

Técnico de CAD/CAM - Trabalhador que concebe e/ou executa desenhos de peças a 3 dimensões, utilizando o computador e *software* adequado. Cria e otimiza o processo de execução dos protótipos com recurso a sistemas CAM (máquinas de prototipagem, fresadoras, corte e/ou gravação a laser e outros meios tecnológicos).

Técnico de contabilidade - Trabalhador que organiza, classifica e arquiva os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico de informática - Trabalhador que efectua a instalação, configuração e manutenção de ferramentas, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas, sistemas operativos e *software* adequado. Controla e monitoriza as bases de dados, *hardware*, *software*, rede, site e redes sociais de empresa.

Técnico de vendas - Trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Técnico especialista em fotografia de jóias - Trabalhador que realiza trabalhos fotográficos de peças de ourivesaria, joalheira e relojoaria, operando os diferentes equipamentos necessários. Efectua o tratamento digital de imagens, aplicando técnicas de pós-produção fotográfica, utilizando os programas e ferramentas de edição adequados. Cria e organiza o arquivo de imagens fotográficas em diferentes suportes, com vista à sua divulgação.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e arrumação das instalações da empresa, e em alguns casos, recados.

Vitrinista - Trabalhador que tem a seu cargo, a exposição, arranjo e decoração do espaço de intervenção. Analisa as potencialidades de exposição do produto e/ou serviço e o perfil do público-alvo. Elabora projectos e prepara as condições necessárias à realização da exposição.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas, para vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Categorias profissionais	Tabela 2024 (€)
Gestor	1 800,00
Designer de jóias Economista Gestor de <i>marketing</i> Gestor de marca	1 600,00
Encarregado-geral Técnico de contabilidade	1 400,00
Encarregado de secção Encarregado Técnico CAD/CAM Técnico de informática Vitrinista	1 350,00

Afinador de máquinas Afinador de relógios Controlador/técnico de qualidade Ourives principal Técnico especialista em fotografia de joias Técnico de vendas	1 200,00
Ourives oficial de 1.ª classe Montador de relógios de 1.ª classe	1 130,00
Ourives oficial de 2.ª classe Montador de relógios de 2.ª classe	1 030,00
Apontador-monitor Assistente administrativo Assistente de ourivesaria Ourives oficial de 3.ª classe	940,00
Assistente de atendimento/apoio ao cliente Especializado Operador de logística Segurança	915,00
Praticante especializado Pré-oficial Trabalhador de limpeza	885,00
Aprendiz	825,00

ANEXO III

Documento da justificação das faltas referido na cláusula 57.^a

COMUNICAÇÃO DE FALTA
(A preencher pelo trabalhador)

Nome

Profissão

Comunica que deseja faltar / faltou ao serviço no seguinte período: de/...../.....
a//....., dash àsh.

Pretende que as faltas sejam consideradas:
Justificadas com retribuição
Justificadas sem retribuição
Licença sem retribuição

Em anexo junta os seguintes documentos

Data/...../.....

Assinatura

.....
(A preencher pela entidade patronal)

Recebemos a comunicação de falta em/...../.....

A falta considera-se:
Justificada com retribuição;
Justificada sem retribuição;
Injustificada sem retribuição;
Licença sem retribuição.

Assinatura:

ANEXO IV

Regulamento da Comissão Paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 80.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representante(s).

Artigo 3.º

Para resolução de assuntos específicos, poderão os representantes patronais e sindicais, designados serem parcialmente substituídos por representantes dessas entidades. Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o número 6 da cláusula 11.ª

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho sem direito a voto.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as convenções colectivas de trabalho;

- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover officiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

Artigo 12.º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

Artigo 13.º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes por voto secreto.

Artigo 14.º

As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Porto, 23 de julho de 2024.

Pela AORP - Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

João Paulo Pinto de Faria, mandatário.

João dos Santos Barbosa, mandatário.

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

Helder Jorge Vilela Pires, mandatário.

Filipe Manuel Marques Pereira, mandatário.

Declaração

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

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 17 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 279/2024, 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

SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de setembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, com o Certificado de Admissibilidade n.º 7720, 1248-5285, é a organização sindical constituída por todos os motoristas de mercadorias que nela se filiem voluntariamente e que exercem a sua atividade profissional por conta de outrem.

2- O sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em: Centro Grossista de Albergaria, loja 137, 3850-184 Albergaria-a-Velha, podendo criar delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

Artigo 2.º

Sigla

O Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias adotará a sigla SIMM.

Artigo 3.º

Logótipo e bandeira

O logótipo do SIMM é formado por dois anéis um em preto que se sobrepõe a outro em cinza que representam a união dos motoristas associados, no centro dos anéis está a sigla SIMM em cor amarelo torrado e em tamanho de evidência representando a grandeza da instituição, os dois anéis são ligados na vertical por uma estrada de cor preta que representa a profissão de motorista, no anel preto esta escrito por extenso o nome completo da instituição em amarelo torrado. A bandeira tem o fundo branco com o logótipo ao centro e duas linhas em amarelo uma na parte superior e outra na parte inferior.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias é uma organização autónoma, independente do Estado, do patronato, de confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de qualquer natureza.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos motoristas associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os motoristas associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- Os associados do SIMM podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas.

3- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida a direção do SIMM, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem representa.

4- A tendência goza de amplo poder de opinião nos vários órgãos do sindicato, podendo difundir a sua opinião a todos os associados, a qual não vincula os respetivos órgãos do sindicato.

5- A tendência tem direito a convocar reunião extraordinária da assembleia geral.

Artigo 7.º

Adesão a organizações sindicais

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão da assembleia geral.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

O SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que a direção assim o decida e comprovadamente, haja benefício para a associação.

Artigo 9.º

Fins

O sindicato tem por fins:

- a) Defender os interesses e os direitos dos motoristas;
- b) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial relacionados com a sua atividade laboral;
- c) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos motoristas e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de solidariedade;
- e) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios de boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- f) Defender as condições de vida dos motoristas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

- g) Defender e promover a formação profissional dos motoristas, bem como a sua formação permanente;
- h) Assegurar os direitos dos sócios aposentados;
- i) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- j) Assegurar a proteção à infância e à mãe motorista;
- k) Promover a formação sindical dos seus associados;
- l) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- m) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Qualidade de associado

Podem inscrever-se como associados do SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias todos os motoristas incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção do sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

2- O impresso de inscrição deverá incluir um questionário, cujas respostas permitam a identificação completa do motorista, bem como a idade, residência, local de trabalho ou prova de situação de desemprego e categoria profissional.

Artigo 12.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o motorista a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Feita a inscrição, o motorista inscrito assume plenamente a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

1- A direção do sindicato poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

2- A direção do sindicato poderá ainda determinar o cancelamento de inscrição já efetuada se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

3- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção do sindicato informará o motorista de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral.

Artigo 14.º

Unicidade de inscrição

Nenhum motorista pode estar, sob pena de cancelamento ou em qualquer outro sindicato.

Artigo 15.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

- 2- Participar livremente em todas as atividades do sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos.
- 3- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais.
- 4- Beneficiar da proteção sindical, nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pela assembleia geral.
- 5- Ser informado regularmente de toda a atividade do sindicato.
- 6- Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 16.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1- Cumprir os estatutos e os regulamentos do sindicato.
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos.
- 3- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito.
- 4- Manter-se informado das atividades do sindicato.
- 5- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais motoristas, os princípios do sindicalismo democrático.
- 6- Pagar regularmente a quota do sindicato.
- 7- Comunicar pontualmente ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os motoristas que:

- 1- Comunicarem ao secretariado, com antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do sindicato.
- 2- Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, exceto nos seguintes casos:
 - a) Quando comprovadamente, deixem de receber vencimentos;
 - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado.
- 3- Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição.
- 4- Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 18.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria da assembleia geral, sob proposta de um membro da direção.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

Artigo 19.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais da associação, eleitos em assembleia geral, para um mandato de três anos, são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral, composta por um presidente, dois secretários;
- c) A direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal;
- d) O conselho fiscal, composto por um presidente, dois vogais.

Artigo 20.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo da associação e é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 21.º

Competências da assembleia geral

Competem à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais dos outros órgãos da associação, nomeadamente:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Aprovar o orçamento e o plano de atividades;
- c) Aprovar as contas e o relatório da direção;
- d) Aprovar alterações aos estatutos; e
- e) Deliberar sobre a integração e fusão da associação;
- f) Deliberar sobre a dissolução da associação e a forma de liquidação do seu património.

Artigo 22.º

Reuniões da assembleia geral

A assembleia geral reunirá em duas sessões ordinárias:

- a) Em dezembro para aprovação do orçamento e plano de atividades;
- b) Até ao final do mês de abril para aprovação do relatório e contas da direção relativas ao exercício do ano anterior.

Artigo 23.º

Sessão extraordinária da assembleia geral

A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, para deliberar sobre qualquer assunto de interesse para a associação.

Artigo 24.º

Convocatória da assembleia geral

A assembleia geral é convocada com antecedência mínima de dez dias, pelo seu presidente, com o envio de aviso postal ou por correio eletrónico, a cada um dos associados, com a indicação do local, dia e hora e a respetiva ordem do dia.

Artigo 25.º

Funcionamento da assembleia geral e deliberações

- a) A assembleia funcionará em primeira convocação, com pelo menos metade dos associados mais um;
- b) Caso não esteja reunido o quórum referido na alínea anterior, pode a assembleia geral funcionar e deliberar, em segunda convocatória, decorridos 30 minutos depois da hora marcada, com os associados presentes;
- c) As deliberações são tomadas por maiorias simples dos associados presentes exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- d) As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes;
- e) As deliberações sobre a dissolução ou fusão da associação exigem o voto favorável de pelo menos três quartos de todos os associados;
- f) As deliberações sobre sanções propostas pela comissão permanente de ética e disciplina com recurso para a assembleia geral, exigem o voto favorável de maioria simples dos associados presentes;
- g) As deliberações previstas nas alíneas d), e) e f), serão tomadas através do escrutínio secreto com voto depositado em urna;
- h) Todas as outras deliberações da assembleia geral, serão tomadas por voto de braço no ar;
- i) Em caso de impedimento ou de vacatura do presidente da mesa da assembleia, será este substituído pelo primeiro secretário.

Artigo 26.º

Direção

1- A direção é o órgão administrativo da associação, composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

2- São atribuições e competência da direção, nomeadamente:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação dos associados;
- c) Dirigir e coordenar as atividades de acordo com os princípios fundamentais e fins da associação definidos nestes estatutos;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades, as contas do exercício anterior, bem como o plano de atividades e orçamento, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos da associação;
- f) Requerer ao presidente da mesa a convocação de sessões extraordinárias da assembleia geral;
- g) Propor à assembleia geral a atribuição de sócio honorário;
- h) Propor à assembleia geral a destituição de sócio;
- i) Garantir a execução das deliberações da assembleia geral;
- j) Propor a filiação da associação em outras organizações;
- k) Contratar os bens e serviços necessários ao bom funcionamento da associação;
- l) Contratar os recursos humanos necessários para a gestão administrativa.

Artigo 27.º

Reuniões e deliberações da direção

- a) A direção reunirá pelo menos uma vez por mês;
- b) As deliberações são tomadas por maioria de votos;
- c) As deliberações só serão validas se estiverem presentes a maioria dos seus elementos.

Artigo 28.º

Representação

1- A associação obriga-se com a assinatura de três dos elementos da direção, dependendo da natureza do ato, sendo que as assinaturas necessárias são:

- a) Do presidente, do secretário e do tesoureiro, para contratos bancários, compras de bens e serviços e outros contratos de natureza financeira;
- b) Do presidente, do vice-presidente e do secretário, para os restantes atos.

2- A direção poderá constituir mandatários para a substituir em certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 29.º

Competências do presidente da direção

Compete em especial ao presidente da direção ou ao seu substituto:

- a) Preparar e coordenar as reuniões da direção;
- b) Assegurar a gestão corrente dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais da associação;
- c) Coordenar a atividade da associação;
- d) Representar a direção e a associação;
- e) Assinar a documentação;
- f) Exercer o direito de voto de desempate, nas deliberações da direção;
- g) Convocar as reuniões extraordinárias.

Artigo 30.º

Competências do vice-presidente

Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos ou em caso de vacatura, elaborar as atas das reuniões da direção e coordenar as ações de atividade sindical junto dos trabalhadores, nomeadamente, plenários e ações de proximidade junto dos motoristas.

Artigo 31.º

Competências do secretário

Compete ao secretário a elaboração de correspondência postal e eletrónica, bem como, assessorar o presidente e manter o arquivo da associação em ordem.

Artigo 32.º

Competências do tesoureiro

Compete, em especial, ao tesoureiro manter em ordem as contas da associação, assinar cheques juntamente com o presidente e o secretário da direção, dar ordens de pagamento ou de recebimento.

Artigo 33.º

Competências do vogal da direção

Compete ao vogal da direção a elaboração do boletim informativo trimestral, elaboração da propaganda e folhetos necessários para as variadas ações e apoiar o tesoureiro na atualização da base de dados dos associados.

Artigo 34.º

Conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal é composto por 3 membros, sendo um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal será secretariado por um dos seus membros, a designar em cada reunião.
- 3- O conselho fiscal pode solicitar a colaboração de um ou mais elementos do sindicato para apoiar na preparação e realização das reuniões e na elaboração das respetivas atas.
- 4- O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu respetivo presidente, competindo-lhe nomeadamente:
 - a) Dar parecer sobre o orçamento e plano de atividades;
 - b) Dar inar, sempre que entenda necessário, a contabilidade da associação e documentação associada.

Artigo 35.º

Remuneração dos órgãos sociais

Remuneração excepcional dos órgãos sociais O exercício da atividade dos membros dos órgãos sociais é gratuito salvo se, dentro dos limites legais, a assembleia geral deliberar em sentido diferente.

Artigo 36.º

Eleições

- 1- Os candidatos aos órgãos a eleger deverão constituir-se em listas, com indicação dos cargos a que concorrem, subscritas por todos os membros que compõe as listas apresentadas, não sendo aceites listas incompletas.
- 2- O presidente da mesa da assembleia, marcará a data das eleições com, pelo menos, sessenta dias de antecedência.
- 3- As listas concorrentes devem ser entregues à mesa da assembleia, o mais tardar, até quinze dias antes do dia marcado para o ato eleitoral, devendo ser confirmadas até quatro dias antes do ato eleitoral.
- 4- A eleição dos membros dos órgãos sociais será feita por escrutínio secreto, com voto depositado em urna.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 37.º

Eleições dos delegados sindicais

- 1- A direção promoverá e organizará em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do sindicato com capacidade eleitoral, em cada local

de trabalho, por sufrágio universal, direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de *Hondt*.

Artigo 38.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1- A direção assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.

2- Os delegados sindicais representam os motoristas perante os órgãos estatutários do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas destes emanadas.

3- Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua ação pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 39.º

Comunicação à entidade empregadora

A direção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 40.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos motoristas que os elegeram mediante nova eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 41.º

Princípios gerais

1- O sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso a direção criar livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer motorista associado tem o direito de requerer à direção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3- O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pela assembleia geral, deverão ser divulgados pela direção entre os associados e afixados para consulta em local próprio do sindicato.

4- Sem prejuízo dos atos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, a assembleia geral poderá requerer a entidade estranha ao sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 42.º

Receitas

1- Constituem receitas do sindicato as provenientes das cotizações em termos a definir pela assembleia geral, das iniciativas organizadas pela direção para o efeito, de legados ou doações.

2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao sindicato, sempre que delas resulte o desígnio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 43.º

Quotizações

1- Os valores da quotização sindical, serão definidos anualmente pela assembleia geral mediante proposta da direção, aquando da apresentação do orçamento, o valor definido será pago doze vezes por ano.

2- Para além do disposto no número anterior, poderão haver quotizações extraordinárias facultativas.

Artigo 44.º

Aplicação de receitas

1- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no cumprimento de fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sindicais ou os patrimoniais do sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 45.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 46.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo anterior.

Artigo 47.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

Artigo 48.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Praticarem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato;
- d) Atentem contra a honra, dignidade e bom nome da instituição e dos seus dirigentes.

Artigo 49.º

Competência para aplicação de penas

1- A competência para aplicação de penas estabelecidas, pertence à comissão permanente de ética e disciplina, eleita na primeira assembleia geral após o ato eleitoral.

2- A comissão permanente de ética e disciplina é composta por número ímpar de elementos, igual ou superior a três associados, sendo um presidente e um secretário relator, os restantes serão vogais, que serão assessorados juridicamente por um dos juristas avançados da instituição, à sua escolha.

3- A aplicação da pena, torna-se efetiva após a confirmação da assembleia geral.

Artigo 50.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 51.º

Direito de defesa

1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com factos de que é acusado.

2- O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

Artigo 52.º

Recurso

1- Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pela comissão permanente de ética e disciplina.

2- As sanções aplicadas pela assembleia geral são irrecorríveis.

Artigo 53.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 180 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito criminal, ao que se aplica o prazo de prescrição determinado pela lei.

CAPÍTULO VIII

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral ativa

Qualquer motorista associado com capacidade eleitoral, pode ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 55.º

Incompatibilidades

São incompatíveis os cargos de membro da direção com os de membro da comissão permanente de ética e disciplina e do conselho fiscal.

Artigo 56.º

Reeleição

1- Qualquer motorista associado pode ser reeleito para o mesmo cargo, no máximo para dois mandatos consecutivos.

2- Desde que seja cumprido um intervalo de duração igual a um mandato, entre mandatos ou, em cada mandato, o motorista associado ocupar cargos em órgãos sociais diferentes, não existe qualquer limitação ao número de mandatos consecutivos.

Artigo 57.º

Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

Artigo 58.º

Duração dos mandatos

A duração de qualquer mandato será de três anos.

Artigo 59.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário, que sejam competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 60.º

Alteração de estatutos

Os estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral extraordinária marcada para o efeito e que essa intenção constitua o ponto único da sua ordem de trabalhos.

Artigo 61.º

Extinção ou dissolução do sindicato

1- A integração ou fusão do sindicato com outro, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos votos.

2- A extinção ou dissolução, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral com três quartos dos votos de todos os associados.

3- No caso de extinção ou dissolução, a assembleia congresso definirá os precisos termos em que qualquer deles se processará e qual o destino dos bens do sindicato, não podendo em caso algum, estes serem distribuídos pelos associados.

Registado em 16 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Setúbal/CGTP-IN - USS/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Alexandra Maria dos Santos Gomes Alves Silvestre.

Ana Lúcia Pereira da Cruz.

Ana Rute Amado Pires do Rosário Bonito.

António Jorge Patrício Leitão.

António José Alves Caiado.

Bruno Miguel Ganhão Pires.

Cândida de Lurdes Gomes Vinagre.

Carlos Manuel Domingos Costa.

Célia Cristina Oliveira Lopes.

Cristiano Alfredo de Almeida Castanheira.

Eduardo Jaime dos Santos Florindo.

Elísio António Viegas Conceição Alves.

Esmeralda da Costa Marques.

Fernando Jorge Barroqueira Bragança.

Fernando Jorge Lima de Sousa.

Guilherme Alexandre Mirinha Boto.

Hélder Alexandre Gil Guerreiro.

Helena Maria Sousa Pereira.

João Carlos Carvalho da Fonseca Pereira.

João Paulo Soares de Sousa.

João Pedro Alves Ricardo.

José Agostinho Rodrigues Santana.

José Carlos Marcelino Silvestre.

José Paulo Gonçalves Vendeira.

Lúcia Elvira Nascimento Santos Silva.

Luís Manuel Barreto Leitão.

Marco Filipe Alcaide Barrancos.

Marco Filipe da Palma Messias.

Maria Donzília Ribeiro Antunes.

Maria Helena Pós de Mina Estevens.

Mário Pedro Grandela Roque.

Marisa Alexandra dos Santos Oliveira.

Mónica Alexandra Gonçalves Pina Bragança.

Nídia Marina Costa Sousa.

Nuno Fernando Piedade de Serpa.

Nuno Manuel Marques dos Santos.
Nuno Miguel Costa Gonçalves.
Patricia Ferreira Amado Carreira.
Patrícia Maria Marques Teixeira.
Paula Cristina Guerreiro Sobral.
Paulo Sérgio Nunes Coelho.
Quirina Isabel Luís.
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.
Ricardo Jorge dos Reis Rodrigues.
Ricardo Manuel Aldeano Correia.
Rui Miguel Gil Ferreirinho.
Sandra Carla Rodrigues Garcia da Silva.
Vitor Nuno de Oliveira Gonçalves de Jesus.
Zoraima Arminda Clemente Cruz Prado.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de outubro de 2024 para o mandato de dois anos.

- 1- Bruno Miguel Soares Martins.
- 2- Fernando Pinto Correia.
- 3- Joaquim Ferreira Leitão.
- 4- José Manuel Alves Jorge.
- 5- José Manuel Caiado Raposo.
- 6- Gustavo Augusto Dinis.
- 7- Eusébio Nabais Martins.
- 8- Paulo Jorge Santos Geda.
- 9- Pedro Manuel Rodrigues Cópio.
- 10- João António Marques Lopes.
- 11- Paulo Fernando Leal Vilariço.
- 12- Jorge Manuel Martins Vieira.
- 13- Arménio Ferreira Oliveira.
- 14- Paulo Jorge Dinis de Sousa.
- 15- Roberto José Pereira Tavares.
- 16- Carlos Manuel Dos Santos Geda.
- 17- Álvaro Miguel Simões Gomes.
- 18- Luís Miguel Reino Dias.
- 19- Pedro Manuel dos Santos Moreira de Sales.
- 20- Manuel Fernando Martins Amaral.
- 21- Rui Pedro de Jesus F. dos Santos Esperança.
- 22- António Luís Neves.
- 23- Nídia Teresa das Dores Máximo.
- 24- Célia Maria Sousa Gabriel.
- 25- Henrique José Baptista Soeiro da Costa Ferreira.

Suplentes:

- 1- Rui Caetano Pereira da Silva.
- 2- Manuel Fernando Marques Pinto.
- 3- Pedro Miguel Morgado dos Santos.
- 4- Jacinto Miguel Gil Afonso.
- 5- Luís Filipe Barbas Lourenço.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 210, onde se lê:

«Ana Maria dos Santos Melro.»

Deve ler-se:

«Ana Maria dos Santos Melão.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 1 de outubro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e objecto

Artigo 1.º

Denominação

A Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira, adiante também designada por AEF, é uma associação livre, com personalidade jurídica, sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

- 1- A AEF tem a sua sede na Rua S. Paulo da Cruz, n.º 12, em Santa Maria da Feira.
- 2- A AEF tem um âmbito nacional, desenvolvendo essencialmente a sua atividade no concelho de Santa Maria da Feira.
- 3- Poderão igualmente fazer parte desta associação empresas ou entidades que se enquadrem na alínea *a)* do artigo 4.º, com sede em outro concelho.

Artigo 3.º

Objecto

1- A AEF tem por objeto: Defender os legítimos direitos e interesses dos seus associados e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades.

a) Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização dos respetivos interesses.

2- Para a realização do seu objeto competirá à AEF:

a) A representatividade do conjunto dos associados junto de entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções para os problemas económicos, técnicos e sociais do concelho, promovendo e contribuindo, direta ou indiretamente, para o desenvolvimento sustentado e harmonioso dos diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses da economia regional e nacional;

c) Participar na definição da política socioeconómica em matéria de desenvolvimento regional, crédito,

investimentos, comércio interno ou externo, relações de trabalho, segurança social e em quaisquer outros assuntos para que a sua colaboração seja solicitada;

d) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a AEF, dinamizando a participação activa e permanente daquelas na vida associativa, incentivando e apoiando os associados na reestruturação das suas actividades e contribuindo para uma melhor valorização profissional, através do incremento da formação profissional e suas formas de aprendizagem, especialização, reclassificação, reciclagem, promoção e aperfeiçoamento;

e) Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensáveis ao funcionamento e plena execução dos seus objectivos e finalidades;

f) Participar, integrar e desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Categorias dos associados

A associação tem três categorias de associados: Efectivos, honorários e beneméritos.

a) São associados efectivos os empresários, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam o comércio, a indústria ou a prestação de serviços, podendo cumulativamente exercer mais de uma destas actividades;

b) São associados honorários as pessoas ou empresas singulares ou colectivas, ou quaisquer outras entidades que tenham prestado relevantes serviços à associação e, bem assim, as pessoas que representem as empresas e tenham exercido com dedicação cargos directivos por tempo não inferior a 12 anos, e que, pelo seu mérito, lhes seja concedida essa distinção;

c) São associados beneméritos todos os que contribuam, de forma vultuosa, para o aumento do património da associação e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

Admissão

1- A admissão de associados efectivos far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos candidatos em impresso próprio.

2- A admissão de associados honorários e beneméritos far-se-á através de deliberação da assembleia geral, proposta pela direcção.

3- As deliberações sobre a rejeição de associados efectivos deverão ser notificadas por carta registada ou email aos interessados, até 30 dias após a entrada do pedido.

4- Das admissões ou rejeições poderá qualquer interessado recorrer, no prazo de 15 dias a contar da data da notificação ou afixação da deliberação, para a assembleia geral, que incluirá a apreciação do recurso na ordem de trabalhos da primeira sessão ordinária seguinte.

5- O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da AEF, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

6- As sociedades deverão informar a AEF da sua forma de constituição e indicar o seu representante.

Artigo 6.º

Direitos dos associados efectivos

São direitos dos associados efectivos:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessária;

b) Convocar e participar em reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar, por escrito, à direcção sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da associação e dos associados;

f) Fazerem representar-se pela AEF, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvem interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, mas, quanto a estas, só quando tiverem pessoal ao seu serviço.

Artigo 7.º

Direitos dos associados honorários e beneméritos

São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a)* Tomar parte nas assembleias gerais, sem direito a voto;
- b)* Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- c)* Frequentar a sede da associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- d)* Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação.

Artigo 8.º

Jóia e quota

1- Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota anual no valor fixado pela direcção e ratificado em assembleia geral.

2- Compete à direcção:

- a)* Fixar o valor da jóia de inscrição;
- b)* Isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da associação;
- c)* Fixar o valor das quotas e a periodicidade do seu pagamento.

3- As deliberações sobre o valor da jóia e a alteração do valor das quotas só entrarão em vigor depois de ratificadas pela assembleia geral.

4- Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado recibo ao associado.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos associados efectivos:

- a)* Colaborar nos fins da associação;
- b)* Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;
- c)* Contribuir com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- d)* Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e com as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e)* Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f)* Prestar informações e esclarecimentos, fornecendo os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g)* Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associados

1- Perdem a qualidade de associados:

- a)* Os que deixarem de exercer as actividades representadas pela AEF;
- b)* Os que deixarem de pagar as suas quotas durante 1 ano e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado para regularizarem a sua situação;
- c)* Os que sejam excluídos 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 empresarial e da associação, nos termos previstos nos números 2 a 5 do artigo seguinte.

2- Para deixarem de ser associados da AEF, os mesmos deverão apresentar o seu pedido de demissão à direcção e regularizar todas as suas obrigações financeiras com a mesma.

3- No caso da alínea *b)* do número 1, e uma vez liquidado o seu débito, poderá a direcção decidir autorizar a sua readmissão.

Artigo 11.º

Regime disciplinar

1- As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da AEF ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

- a) Advertência;
- b) Suspensão dos seus direitos até 180 dias;
- c) Exclusão.

2- A suspensão ou exclusão terão de ser fundadas em violação grave e culposa dos deveres dos associados e precedidas de processo escrito do qual constarão obrigatoriamente a defesa do arguido, a prova produzida e a proposta, fundamentada, da aplicação da pena.

3- O associado arguido disporá de um prazo não inferior a 15 dias para apresentar a sua defesa por escrito e requerer a produção de prova.

4- A aplicação das penas previstas no número anterior é da competência exclusiva da direcção, podendo haver recurso para a assembleia geral, nos termos previstos no número 4 do artigo 5.º, com as necessárias adaptações.

5- No caso de recurso das decisões de suspensão ou exclusão, a votação da assembleia geral será feita por escrutínio secreto.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

1- São órgãos da AEF a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

a) A duração de cada mandato é de 3 anos, não sendo permitida a reeleição do presidente da direcção por mais de três mandatos consecutivos;

b) Nenhum associado poderá integrar mais que um órgão efetivo;

c) Os órgãos sociais podem ser destituídos, por motivo justificado, a todo o tempo, através de deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para efeito, a qual regulará os termos da gestão da AEF até a realização de novas eleições.

Artigo 13.º

Condições de elegibilidade

1- São elegíveis para titulares dos cargos de membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, os membros que:

- a) Se encontrem no uso de todos os seus direitos civis e associativismo;
- b) Sejam membros da AEF há, pelo menos, seis meses.

Artigo 14.º

A forma de eleição

1- A eleição será feita por voto secreto, em listas completas a apresentar à mesa da assembleia geral, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar.

2- Cada associado efectivo, no pleno gozo dos seus direitos associativos, com as quotas em dia, e desde que tenha sido admitido há pelo menos seis meses, tem direito a um voto.

Artigo 15.º

Regulamento Interno Eleitoral

Rege-se pelo Regulamento Interno Eleitoral nessa matéria tudo quanto esteja omissos nos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Impedimentos

1- Nenhum dos membros que compõem os órgãos sociais poderá ocupar cargo político executivo na administração pública local, regional e nacional.

2- Os titulares de cargos políticos locais, regionais e nacionais não executivos, não poderão exercer funções executivas na AEF.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 17.º

Definição e constituição

1- A assembleia geral é o órgão supremo da associação e as suas deliberações, tomadas nos termos legais e regulamentares, obrigam os demais órgãos e todos os associados.

2- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

3- Poderão assistir à assembleia geral os associados honorários e beneméritos, mas sem direito a voto.

4- A presença na assembleia geral de qualquer pessoa não indicada nos números anteriores depende da autorização do presidente da mesa, mas a assembleia pode revogar essa autorização.

5- Os associados poderão fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral, contanto que o representante seja um sócio ou administrador de sociedade associada, o cônjuge, ascendente ou descendente do associado ou outro associado.

6- Como instrumento de representação voluntária basta uma carta, com assinatura, dirigida ao presidente da mesa.

Artigo 18.º

Mesa

1- Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente e, pelos mesmos motivos o segundo secretário substituirá o primeiro.

3- É causa de destituição do presidente da mesa da assembleia geral a não convocação desta nos casos em que o deva fazer, e de qualquer dos membros da mesa a não comparecimento sem motivo justificado a três reuniões seguidas.

Artigo 19.º

Convocatória

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por edital afixado na sede da AEF, por via electrónica e publicado num jornal de grande circulação sediado no concelho, com pelo menos 15 dias de antecedência ou de oito em casos urgentes.

2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3- Tratando-se da alteração dos estatutos ou dos regulamentos, deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas até cinco dias antes da assembleia em causa.

4- Tratando-se da apreciação de recursos disciplinares que impliquem suspensão ou exclusão de associados, ou tratando-se da destituição dos órgãos sociais, com a ordem dos trabalhos deverá ser enviado auto de culpa e a defesa do arguido, bem como a decisão proferida pela direcção.

Artigo 20.º

Funcionamento

- 1- A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia geral reunirá ordinariamente:
 - a) Uma vez de três em três anos para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
 - b) No 1.º trimestre de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 22.º
- 3- Extraordinariamente a assembleia geral reunirá por requerimento de qualquer órgão social, ou de um número não inferior a 20 associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e com as quotas em dia.
- 4- O requerimento referido no número anterior deve consignar concretamente o objetivo da reunião.
- 5- Quaisquer propostas de alteração dos estatutos ou dos regulamentos, cumpridas as formalidades, serão submetidas à aprovação da assembleia geral em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito com, pelo menos, 8 dias de antecedência.

Artigo 21.º

Deliberações

- 1- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem do dia.
- 2- Não é permitido o voto por representação na deliberação respeitante à dissolução da AEF.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos de associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e com as quotas em dia, presentes ou devidamente representados, nos casos em que a representação é permitida.
- 4- Exceptuam-se do disposto no número anterior:
 - a) As deliberações sobre alterações dos estatutos e regulamentos são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados efectivos presentes;
 - b) As deliberações sobre a dissolução da AEF são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos;
 - c) As deliberações relativas à destituição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados efectivos presentes.
- 5- As votações das deliberações realizam-se por braço levantado.
- 6- Fora os casos previstos no número anterior e na lei, estatutos e regulamentos, as deliberações da assembleia geral só serão tomadas por voto secreto quando tal for exigido por um mínimo de 10 associados efectivos presentes, no pleno gozo dos seus direitos sociais, ou por proposta pelo presidente da mesa da assembleia.

Artigo 22.º

Competência da assembleia geral

- É da competência da assembleia geral:
- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
 - b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos e aos regulamentos;
 - c) Aprovar e votar quaisquer alterações aos regulamentos;
 - d) Definir as linhas gerais de actuação da AEF;
 - 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) Ratificar, sob proposta da direcção, as deliberações sobre o montante das jóias e das quotas;
 - g) Deliberar sobre recursos de admissão ou rejeição de sócios, e sobre recursos de aplicação de penas disciplinares pela direcção.

Artigo 23.º

Competência da mesa da assembleia geral

- À mesa da assembleia geral compete o seguinte:
- 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;
- f) 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 ou através de regulamento.

Artigo 24.º

Tratamento das matérias

Os pontos constantes da ordem de trabalhos serão abordados pela forma e na ordem seguinte:

- a) Será feita uma primeira exposição do assunto pelo órgão ou associados que pediram a sua inclusão na ordem de trabalhos;
- b) Abrir-se-á em seguida um período para pedido de esclarecimentos;
- c) O apresentante da matéria ou quem este indicar, responderá às perguntas formuladas;
- d) Abrir-se-ão inscrições para o debate, tendo lugar as intervenções pela respectiva ordem de inscrição;
- e) O debate será concluído quando terminarem as intervenções dos inscritos ou, se antes disso, for apresentado e aprovado um requerimento nesse sentido;
- f) Findo o debate serão apresentadas moções que se desviem do assunto discutido;
- g) A mesa poderá recusar propostas ou moções que se desviem do assunto discutido;
- h) Antes da votação, um dos membros da direcção e ou o apresentante da matéria discutida, poderão fazer uma breve intervenção sobre o assunto em causa.

Artigo 25.º

Meios de discussão

- 1- Os associados poderão apresentar requerimentos, moções ou propostas.
- 2- A sua apresentação será feita por escrito.
- 3- A mesa poderá recusar a admissão de propostas e de moções cujo conteúdo viole frontalmente o disposto na lei ou estatutos.

Artigo 26.º

Requerimentos

Os requerimentos relativos a questões de ordem processual deverão ser admitidos e votados de imediato, sem discussão prévia.

Artigo 27.º

Moções

As moções destinam-se a emitir votos de congratulação, saudação, protesto ou pesar, bem como a versar assuntos de natureza pública e a expressar sobre elas a posição da associação.

Artigo 28.º

Propostas

- 1- As propostas podem ser de resolução, eliminação, aditamento, substituição ou emenda, e devem ser votadas por esta ordem.
- 2- As propostas de resolução destinam-se a estabelecer princípios e orientações sobre as matérias constantes da ordem de trabalhos.
- 3- As propostas de eliminação destinam-se a suprimir a disposição em discussão.
- 4- As propostas de aditamento destinam-se a, conservando embora o texto primitivo, aditar matéria nova.
- 5- As propostas de substituição destinam-se a constituir alternativa à disposição apresentada.
- 6- As propostas de emenda destinam-se a, conservando parte do texto em discussão, restringir, ampliar ou modificar o seu sentido.

Artigo 29.º

Quórum

- 1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto.
- 2- Se à hora marcada para a sessão não se verificar o número de presenças previsto no número anterior, a assembleia reunirá com qualquer número de associados meia hora depois.

3- No caso de a convocatória da assembleia geral ser feita em sessão extraordinária e a requerimento dos associados, a reunião só se efectuará se nela estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 30.º

Definição e composição

- 1- A direcção é o órgão encarregado da representação e gerência da AEF.
- 2- Compõem a direcção, o presidente, dois a cinco vice-presidentes, um secretário e três a seis vogais, e dois ou quatro suplentes, mas sempre constituído por um número ímpar de titulares.
 - a) A cada vice-presidente caberá a gestão de um dos seguintes pelouros, sendo obrigatório a definição em acta do vice para a área da gestão interna administrativa e financeira;
 - b) O organigrama da direcção deverá ser definido na primeira reunião ordinária deste órgão.
- 3- Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, manter-se-á em funções de mera gestão até à realização de novas eleições e tomada de posse da nova direcção.
- 4- No caso de impedimento definitivo de qualquer um dos elementos efectivos, à excepção do presidente, estes serão substituídos por um dos suplentes.
- 5- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões seguidas ou seis interpoladas durante o mesmo ano civil, será considerada como renúncia ao mandato.

Artigo 31.º

Competência

- 1- Compete à direcção:
 - a) Gerir a AEF, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
 - b) Criar, organizar e dirigir os serviços da AEF;
 - c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
 - d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares e as deliberações da assembleia geral;
 - e) Elaborar anualmente o relatório e as contas da gerência e apresentá-las à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
 - f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jórias e quotas a pagar pelos associados;
 - g) Propor à assembleia geral a integração da AEF em uniões, federações e confederações com fins comuns;
 - h) Subscrever convenções colectivas de trabalho para toda e qualquer actividade empresarial;
 - 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 por lei, pelos estatutos e regulamentos da associação.
- 2- Compete à direcção da AEF, se assim o entender, operacionalizar o conselho consultivo, com as seguintes condições:
 - a) O conselho consultivo é composto por personalidades convidadas, com prestígio e reconhecido mérito, pertencentes a sectores diversificados;
 - b) Compete ao conselho consultivo pronunciar-se a pedido da direcção, sobre os grandes problemas que se deparam ao mundo empresarial, à economia regional e nacional, à sociedade portuguesa e à AEF em particular;
 - c) Pronunciar-se a pedido da direcção, sobre os vários sectores de actividade da AEF;
 - d) Dar parecer sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
 - e) Os pareceres emitidos pelo conselho consultivo, não são vinculativos para a direcção;
 - f) A durabilidade dos membros que compõem o conselho consultivo será a mesma de o mandato da direcção que o nomeou.

Artigo 32.º

Atribuições do presidente da direcção

1- Compete especialmente ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos pelouros da AEF;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes estatutos e regulamentos da AEF.

2- Em caso de impedimento prolongado por mais de um mês do presidente da direcção, a presidência interina deverá ser assegurada pelo vice-presidente eleito com o pelouro da gestão interna administrativa e financeira, conforme o número 3 do artigo 30.º

Artigo 33.º

Atribuições dos vice-presidentes da direcção

1- Compete autonomamente a cada vice-presidente da direcção a gestão do pelouro que estiver sob a sua responsabilidade.

2- Compete igualmente a cada vice-presidente a representação da AEF por pelouro, bem como exercer as demais funções que lhes sejam confiadas pelos restantes estatutos e regulamentos da AEF.

Artigo 34.º

Reuniões e deliberações

1- A direcção da AEF reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2- A direcção pode deliberar desde que estejam presentes a maioria dos seus membros efectivos, mas na falta de quórum, pode a direcção deliberar 30 minutos depois da hora da convocatória, desde que estejam presentes no mínimo o presidente e dois membros da direcção.

3- As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

Artigo 35.º

Assinaturas

1- Para obrigar a AEF são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou do vice-presidente do pelouro gestão interna, administrativa e financeira.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção, por qualquer outro membro da direcção, ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 36.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 37.º

Competência

1- O conselho fiscal é o órgão de controlo e fiscalização da AEF, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinário 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 jóias 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 e regulamentos, se solicitado por qualquer outro órgão social;
- 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 admissão de associados, os regulamentos internos e a participação noutras associações, se solicitado por qualquer órgão social;
- h)* Prestar parecer sobre a liquidação da AEF;
- i)* Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e nos regulamentos.

Artigo 38.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 de actas do conselho fiscal;
- c)* Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da AEF.

Artigo 39.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano e dará obrigatoriamente o seu parecer às propostas, relatórios e contas de gerência apresentadas pela direcção à assembleia geral e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da AEF.

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 AEF e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 40.º

Receitas

Constituem receitas da AEF:

- a)* O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b)* Os juros e outros rendimentos de bens próprios;
- c)* Todas as receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade;
- d)* O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e)* Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da AEF na constituição ou composição de empresas ou outras entidades sem fins lucrativos;
- f)* Apoios monetários ou em género, dados por associados ou terceiros, a iniciativas da AEF que promovam os seus associados e o tecido empresarial;
- g)* Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei, nomeadamente doações, legados ou heranças aceites por deliberação da direcção, subsídios ou subvenções atribuídas por entidades particulares ou oficiais.

Artigo 41.º

Despesas

Constituem despesas da AEF:

- a)* Todos os pagamentos provenientes de encargos de funcionamento e execução das finalidades estatutárias

da AEF desde que autorizadas pela direcção no exercício das suas competências;

b) Quaisquer outras que se integram no objecto da AEF, desde que previamente autorizadas pelo conselho fiscal.

Artigo 42.º

Remuneração da direcção

1- Podem os membros da direcção exercer funções remuneradas, sendo o valor definido pela direcção e aprovada em assembleia geral, nos seguintes termos:

- a) Na remuneração a tempo inteiro, o valor do salário não pode exceder o de três salários mínimos;
- b) Nas remunerações parciais, a meio tempo ou afectas a projectos, o valor do salário é definido em função do tempo e competências, sendo que no limite se aplica o disposto no número 1 anterior;
- c) Estes valores podem ser da exclusiva responsabilidade da AEF ou conjugados com remunerações provenientes de projectos em execução na AEF;
- d) Os vínculos laborais são definidos entre a AEF e o membro da direcção, podendo variar conforme a vontade das duas partes.

2- Às despesas de representação, deslocação e tempo gasto, efectuadas por membros de cargos da direcção, será afecto um montante que não poderá exceder dois salários mínimos nacionais por pessoa.

Artigo 43.º

Depósitos e levantamentos

1- Os valores monetários da AEF deverão ser depositados em qualquer instituição bancária.

2- Os levantamentos só podem ser efectuados por cheque assinado por dois membros da direcção, sendo um deles o presidente ou o vice-presidente do pelouro gestão interna, administrativa e financeira.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 44.º

Ano social

O exercício anual coincidirá com o ano civil.

Artigo 45.º

Dissolução e liquidação

1- A AEF só poderá ser dissolvida por deliberação toma da em maioria de três quartos dos seus associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e com as quotas em dia, reunidos em assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para o efeito, por meio de avisos registados e anúncios num jornal de grande circulação no concelho, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando os prazos e as condições de liquidação, e determinará o destino a dar ao património disponível.

Artigo 46.º

Dúvidas e lacunas

As dúvidas e lacunas emergentes da aplicação dos presentes estatutos serão resolvidas pela assembleia geral, através da interpretação e aplicação da legislação aplicável, após parecer solicitado a advogado(s) associados ou que com a AEF tenha(m) estabelecido protocolo.

Registado em 10 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2024, foi publicada a alteração dos estatutos da associação de empregadores em apreço, a qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária retificação.

Assim, na página 228, onde se lê:

«Artigo 3.º

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...).

3- Para melhor prossecução dos seus fins, a associação poderá filiar-se, salvaguardadas as formalidades prescritas na lei, noutros organismos patronais ou estrangeiros.»

Deve ler-se:

«Artigo 3.º

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...).

3- Para melhor prossecução dos seus fins, a associação poderá filiar-se, salvaguardadas as formalidades prescritas na lei, noutros organismos patronais ou estrangeiros.

4- No exercício da sua atividade, a associação pode celebrar convénios, protocolos ou outros acordos com entidades nacionais e estrangeiras, que permitam, nomeadamente, a realização de trabalhos no âmbito dos fins estatutários da associação, bem como, participar em outras associações, fundações, cooperativas ou em quaisquer outras pessoas coletivas, podendo participar no capital de sociedades comerciais, com vista à consecução dos seus objetivos, mediante deliberação da assembleia geral.»

Na página 231, onde se lê:

«Artigo 13.º

São atribuições da assembleia geral:

- a)* (...);
- b)* (...);
- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* (...);
- f)* (...);
- g)* (...);
- h)* Exercer todas as demais funções que lhes sejam legal e estatutariamente cometidas.»

Deve ler-se:

«Artigo 13.º

São atribuições da assembleia geral:

- a)* (...);
- b)* (...);
- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* (...);
- f)* (...);
- g)* (...);
- h)* Exercer todas as demais funções que lhes sejam legal e estatutariamente cometidas;
- i)* Deliberar, sob proposta da direção, sobre a afiliação, associação ou adesão a organismos afins, nacionais ou estrangeiros, nomeadamente, participação em associações, fundações, cooperativas ou em quaisquer outras pessoas coletivas.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial de Pombal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente - Supermercados do Centro, L.^{da}, representada por Horácio da Mota Areia.

Vice-presidente - Edna Salgueiro - Advogada, representada por Edna Alexandra Francisco Salgueiro.

Tesoureiro - Pombaldoce Pastelaria e Padaria, L.^{da}, representada por João Manuel Esteves Brás.

Secretário - Adélia Junqueira, Unipessoal, L.^{da}, representada Adélia M.^a Conceição Junqueira.

Vogal - Farmácia Albergariense, L.^{da}, representada por Bruno Miguel Guapo Marques.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 26 de agosto de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2023, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024.

Preâmbulo

Os trabalhadores da TSF - RÁDIO NOTÍCIAS - Produções e Publicidade, SA, com sede social na Rua Tomás da Fonseca, Torre E, Piso 4, Lisboa, aprovam, ao abrigo da Constituição da República Portuguesa, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores. Os presentes estatutos foram elaborados em harmonia e respeito pela lei em vigor, que se aplica a todos os casos omissos.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito - Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos ena lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos pelo facto de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por idade ou função.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

- 1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:
 - a) A assembleia dos trabalhadores;
 - b) A comissão de trabalhadores;
 - c) A comissão eleitoral.

SECÇÃO I

Artigo 3.º

Assembleia

A assembleia dos trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Direitos dos trabalhadores

Para além de outros designados na lei, todos os trabalhadores têm o direito de eleger e serem eleitos para a CT, integrar listas concorrentes aos atos eleitorais, subscrever projetos de alteração dos estatutos, apresentar requerimento de convocação da assembleia, participar em assembleias e reuniões para as quais sejam convocados e reclamar dos atos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infração dos estatutos perante os órgãos que os representam.

Artigo 5.º

Competências da assembleia dos trabalhadores

Compete à assembleia dos trabalhadores:

- a) Definir a constituição e organização da CT;
- b) Aprovar os estatutos da CT e qualquer alteração aos mesmos;
- c) Eleger e destituir a CT e aprovar o respetivo programa de ação;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas previstas nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores nos termos destes estatutos.

Para as competências previstas nas alíneas a), b) e c) deste artigo a assembleia delibera por voto direto e secreto.

Artigo 6.º

Convocação da assembleia dos trabalhadores

A assembleia dos trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1- A assembleia dos trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e/ou enviados por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião da assembleia, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia dos trabalhadores

1- A assembleia dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT.

2- A assembleia dos trabalhadores reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos previstos no artigo 6.º

3- As deliberações das assembleias convocadas nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º só serão válidas se contarem com a presença de, pelo menos, metade dos subscritores da convocatória.

Artigo 9.º

Assembleia de trabalhadores convocada de emergência

1- A assembleia dos trabalhadores reúne-se de emergência sempre que a CT entenda ser necessária uma tomada conjunta de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência mínima de 15 (dois) dias úteis, de modo a garantir o maior número possível de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente da assembleia, bem como a respetiva convocatória, são competências exclusivas da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento da assembleia de trabalhadores

1- As deliberações da assembleia são válidas sempre que nele participem pelo menos 30 % dos trabalhadores da empresa e desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação dos trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação em assembleia faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, sem prejuízo do número seguinte

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- A assembleia de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as seguintes matérias:

- a*) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b*) Alteração dos estatutos.

7- A CT ou a assembleia podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Realização de assembleias no local de trabalho

1- A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar, bem como encaminhar por via eletrónica, a respetiva convocatória.

CAPÍTULO II

SUBSECÇÃO I

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

Artigo 13.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos, reconhecidos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessárias ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer membro da CT, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Artigo 15.º

Competência da CT

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- d) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos às condições do trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- f) Reunir, pelo menos uma vez de 3 (três) em 3 (três) meses, com o órgão de gestão da empresa para a apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhe sejam reconhecidas.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, no exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de

trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada outras entidades.

Artigo 17.º

Deveres da CT

São deveres da CT, designadamente:

a) Garantir, desenvolver e incentivar 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;

b) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

c) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente, e sempre que seja necessário, com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando, não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades a que se justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

6- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 (oito) dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a)* Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b)* Tratamento de dados biométricos;
- c)* Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d)* Encerramento de estabelecimentos ou áreas de produção;
- e)* Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;
- f)* Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g)* Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i)* Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- j)* Despedimento individual de trabalhadores;
- g)* Despedimento coletivo;
- h)* Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- i)* Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

1- A CT tem o direito de participar em processos de reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a)* O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b)* O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c)* O direito de terem acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d)* O direito de se reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e)* O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento individual, coletivo bem como da extinção de postos de trabalho através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Assembleias e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
 - a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.
- 2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efetuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Apoio à comissão de trabalhadores

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Comissões de trabalhadores: 25 horas mensais.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

Artigo 31.º

Faltas

1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2- As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita ausentar-se para o exercício das suas funções, com, pelo menos, 24 horas de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- A estruturas de representação de trabalhadores são independentes do patronato, do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações e entidades de outra natureza estranhas ao coletivo de trabalhadores, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT e de comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial da prevista no Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Controlo em matéria de confidencialidade de informação

1- O membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores

ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

2- A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta pelo número de elementos previsto pela lei, ou seja, no presente caso, 3 (três) elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, a assembleia elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

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

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros, com possibilidade de recurso a assembleia de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria assim o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por trimestre.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- A CT só pode deliberar validamente se estiver presente a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

SUBSECÇÃO VI

Artigo 46.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as comissões coordenadoras do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 47.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto.

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

- a) São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa;
- b) Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua atividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Um representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e três membros eleitos pela CT nos termos do artigo 43.º dos estatutos no caso em que haja uma CT em funções;
- b) Se o ato eleitoral for convocado por 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 (três) membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um delegado designado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral.

2- No caso em que não haja uma CT em funções, assim como para efeitos de constituição da primeira CE, esta deverá ser eleita em assembleia de trabalhadores, elegendo, para o efeito, 3 (três) trabalhadores, aos quais se juntará 1 (um) representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e 1 (um) delegado por cada lista concorrente.

3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros. As suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 (três) dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º

Cadernos eleitorais

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 52.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- No caso de não haver CE, o ato eleitoral pode ser convocado por 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respetiva data e durante o mandato da CT em funções.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e/ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores, de modo a garantir a maior divulgação.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respetivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- Podem concorrer listas de candidatura subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos deste artigo pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e/ou deste regulamento detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 58.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação decorre durante o horário de trabalho e no local definido pela CE.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4- A votação da constituição da CT e dos estatutos é feita em simultâneo, mas com duas votações distintas.

5- Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 58.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nas redações de Lisboa e do Porto da TSF - Rádio Notícias.

2- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa.

3- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 59.º

Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas por 2 (dois) trabalhadores, escolhidos de entre os trabalhadores, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- A competência da CE é exercida também em todos os estabelecimentos dispersos.

4- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respetiva ata de apuramento.

5- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

6- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

7- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

8- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

9- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

10- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

11- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 60.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impresso em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores que pretendam exercer o direito a votar por correspondência e que tal tenham requerido.

Artigo 61.º

Ato eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da mesa de voto mostram aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa e em ambiente que lhe permita discrição, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 62.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até à hora do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que será colocado dentro do envelope postal e enviado pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope aos membros da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 63.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 64.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 3- Em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 4- Uma cópia da cada ata referida no número 3 é afixada junto de respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 65.º

Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e são comunicados ao empregador os resultados da votação.
- 2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos respetivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT só pode iniciar atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à assembleia, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para a assembleia se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 67.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 68.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 69.º

Aprovação da constituição e aprovação da alteração dos estatutos

1- A aprovação da constituição da CT e a aprovação ou alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se designadamente, que, aos «proponentes de candidaturas» correspondem os «proponentes de projetos de estatutos».

Artigo 70.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Registado em 11 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de outubro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Mário Filipe da Silva Ramos.
Ismael José Mendes Fraga.
Paulo César Macedo Faria.
João Paulo Moreira da Silva.
José António Santos Guedes.
Pedro Nuno Almeida Machado.
Damião Basílio da Rocha Lima.
Jorge Paulo Oliveira Ferreira.
Ricardo Jorge Faria da Costa Oliveira.
Maria Soraia Palhares.
Rui José Teixeira Guedes.

Registado em 11 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de outubro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Armando José dos Santos Martins.
Ricardo Filipe Fernandes Almeida.

Suplentes:

Luís Manuel Lopes Barroso.
Sílvia Helena Gomes Granjal.

Registado em 11 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de julho de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, foram efetuadas as seguintes substituições:

Maria Dilara Ferreira Mateus é substituída por Maria Cristina Ferreira Soares.

Ana Paula Vilela Silva Moreira é substituída por Hélia Raquel Oliveira da Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Stellantis &You Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Stellantis &You Portugal SA, realizada em 9 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Efetivos:

Carlos Alberto Andrade Anunciação.
Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues.
Luís Manuel Gomes Santos.
Nelson Fernando Ribeiro Figueiredo.

Suplentes:

Vladimiro João Henriques Bravo.
Luís Manuel Antunes de Sousa.
Roberto Carlos Ferrão Barroso.

Registado em 15 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Nova DS Smith Embalagem, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nova DS Smith Embalagem, SA, realizada em 19 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024.

Efetivos:

André Martins Gonçalves Sousa.
Cláudio Miguel Moreira dos Santos.
Miguel Alexandre Machado Paiva.
José Paulo Gonçalves Antunes.

Suplentes:

Soraia Daniela da Silva Neves.
Rui Manuel Sales Mendes.
Diogo Rafael Loureiro Correia.
Ana Cláudia Silva Cunha.

Registado em 15 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Confetil, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Confetil, SA, realizada em 8 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024.

Efetivos:

Cistina Filipa Novais da Silva.
Susana Cristina Gomes Sousa Rocha.
Raquel Alexandra Castro da Silva Ribeiro.
Cristina Gomes Sousa.

Suplentes:

Susana Luísa Cunha Brandão.
Ana Marta Barroso Amorim.
Diogo Filipe Dias.
Jéssica Patrícia Sousa Soares.

Registado em 16 outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 167 do livro n.º 1.