



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3946
- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L. <sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3960
- Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros .....	3980

### Decisões arbitrais:

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Constituição ..... 3982
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Alteração ..... 3989

**II – Direção:**

- Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Eleição ..... 3989
- Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro - Eleição ..... 3989

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR - Constituição ..... 3990
- Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) que passa a denominar-se Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) - Alteração ..... 3995
- Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Alteração ..... 4001

**II – Direção:**

- Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR - Eleição ..... 4002

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Convocatória ..... 4003

**II – Eleição de representantes:**

- TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM - Eleição ..... 4003

- Plasman Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 4003

- Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição ..... 4004

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

A presente revisão altera o CCT com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019, e com posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2020 e n.º 43, de 22 de novembro de 2021.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46211, 46214, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46441, 46442, 46450, 46470,

46480, 46491, 46492, 46493, 46494, 46510, 46520, 46650, 46660, 46690, 46732, 46740, 46900, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 96021, 96022, 96030, filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. Excecionalmente, no presente ano a tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária tem efeitos a 1 de junho de 2022.

(...)

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	2022
I	945,00 €
II	915,00 €
III	905,00 €
IV	885,00 €
V	875,00 €
VI	855,00 €
VII	845,00 €
VIII	835,00 €
IX	815,00 €
X	805,00 €
XI	795,00 €
XII	785,00 €
XIII	770,00 €
XIV	740,00 €
XV	730,00 €

Cláusulas de expressão pecuniária	2022
Subsídio de refeição	5,30 €
Abono para falhas	22,26 €
Diuturnidades	12,72 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46211, 46214, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46441, 46442, 46450, 46470, 46480, 46491, 46492, 46493, 46494, 46510, 46520, 46650, 46660, 46690, 46732, 46740, 46900, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 96021, 96022, 96030, filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações empresariais signatárias.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- O âmbito desta convenção é o distrito de Leiria.

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

1- A presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do restante clausulado pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da data deferida no ponto anterior.

4- A denúncia desta CCT revestirá a forma escrita e será comunicada à outra parte nos 90 dias que antecedem os termos de vigência.

5- A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta, até 30 dias após a receção da proposta de revisão.

7- Recebida a contraproposta, cabe ao proponente sugerir a marcação da primeira reunião de negociação.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### (Substituição da CCT)

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique pelo menos 3 alterações, ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Direitos adquiridos)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e de retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 365 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a mesma for motivada por doença, acidente ou serviço militar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantia do lugar e outras regalias)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, sem, contudo, ter direito à retribuição.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, sem, contudo, ter direito à retribuição.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Quotização)

1- A cobrança das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores pelas entidades patronais só poderá por estas ser feita se o trabalhador em declaração individual escrita assim o solicitar.

2- É obrigatório o envio ao sindicato das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores, cobradas pela entidade patronal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: Em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa - O horário será de quarenta e horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde;

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

i) Meio dia de descanso complementar e 2,5 % do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde;

ii) Um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo, o horário será de quarenta horas. Nesta semana o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2- Excepcionalmente no mês de dezembro é permitida a flexibilização do horário de trabalho até ao limite de 48 horas semanais, distribuídas por seis dias da semana.

a) O número de horas que exceder o período normal de trabalho, será compensado em dias de descanso interpolados ou seguidos até perfazer igual número de horas, a gozar obrigatoriamente entre o dia 2 de janeiro e 28 de fevereiro do ano seguinte;

b) Neste mês, por cada tarde de sábado de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 2,5 % do seu vencimento (ordenado base);

c) Neste mês, por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base).

3- Para os profissionais administrativos, dos serviços e equiparados, o período semanal de trabalho será de 40 horas, distribuídas, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira. Nos casos de trabalho ao sábado, o horário não poderá ir além das 13 horas.

4- O horário que não consagre o descanso semanal ao domingo e o descanso complementar ao sábado à tarde terá de ser acordado, por escrito, com o trabalhador.

a) Independentemente do disposto no número 4, a entidade patronal, mediante prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança de horário para novo horário que não consagre o descanso complementar ao sábado à tarde, sempre que resulte de alteração global do horário de funcionamento da empresa, de um sector ou serviço da mesma, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica, devidamente fundamentadas;

b) A empresa não carece de acordo do trabalhador para o retirar do regime especial, para o fazer regressar ao regime de semana inglesa;

c) A empresa não carece de acordo do trabalhador para este trabalhar no regime excepcional do mês de dezembro;

d) Qualquer alteração do horário de trabalho terá de ser comunicada com pré-aviso de 20 dias, com exceção da alteração referida na alínea b).

5- O horário será sempre organizado de modo que cada período de trabalho não ultrapasse cinco horas e o intervalo para almoço não seja inferior a uma hora nem superior a duas.

6- As empresas podem organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7h00 e prolongar-se para além das 24h00, devendo, porém, as horas para além das 20h00 ser pagas com acréscimo de 25 % a primeira e 50 % as seguintes, desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo para si e para a sua família.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1- É permitida a isenção do horário de trabalho, nos termos e com efeitos previstos neste contrato coletivo de trabalho.

2- Os requerimentos de isenção deverão ser entregues na delegação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores que vierem a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial no montante de 25 % da remuneração que integrará para todos os efeitos legais a sua retribuição mensal.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao descanso complementar e em dias feriados, ficando os trabalhadores sujeitos ao limite máximo do horário de trabalho estabelecidos neste contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

O trabalho suplementar apenas é admitido nos termos da lei e a título facultativo para o trabalhador, exceto no caso de balanço.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % tanto para o trabalho suplementar diurno como para o trabalho suplementar noturno;

b) 150 % em dias de descanso ou feriados, com direito a igual tempo de descanso num dos 3 dias seguintes.

2- A forma de considerar o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Retribuições)

1- As retribuições certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela salarial anexa ao presente CCT.

2- Quando o trabalhador aufrir uma remuneração mista, isto é, constituída pela parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada aquela independentemente desta.

3- A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviços para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respetivos.

5- Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6- As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor que for fixado para a função pública por cada quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

7- Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no número 6 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição)

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de 3 diuturnidades.

2- Sempre que o trabalhador aufrir um salário igual ou superior ao mínimo fixado neste contrato coletivo de trabalho,



acrescido das diuturnidades a que tenha direito, consideram-se as mesmas já englobadas.

a) Os trabalhadores classificados como caixa, tanto de balcão como de escritório, e os bilheteiros, terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT;

b) Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição, cujo valor diário consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

3- O subsídio de refeição é devido na sua totalidade por cada dia efetivo de trabalho prestado pelo trabalhador.

4- O trabalho da parte da manhã de sábado é considerado para todos os efeitos como dia efetivo de trabalho para o trabalhador com horário em regime de semana inglesa.

5- O subsídio de refeição será igualmente devido nos dias em que o trabalhador só preste meio dia de trabalho no cumprimento da alínea i) b) do número 1 da cláusula 7.<sup>a</sup>

6- Os trabalhadores contratados a tempo parcial terão direito ao subsídio de refeição na sua totalidade nos dias em que o seu horário de trabalho seja de pelo menos quatro horas.

7- Nos restantes dias, o subsídio de refeição será de 50 % do seu valor.

8- Salvaguardam-se os valores superiores de subsídio de refeição que estejam a ser praticados pelas empresas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **(Retribuições dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias)**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **(Subsídio de natal)**

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (ordenados base, mais média de comissões).

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho de menores)**

1- Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua saúde e/ou formação moral.

2- As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade, deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3- Não são, os menores de 18 anos, obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 nem depois das 20h00.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **(Comissões paritárias)**

1- A interpretação de casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

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

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **(Admissão de pessoal e carreiras profissionais)**

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidas por este contrato coletivo de trabalho, são as constantes das alíneas seguintes:

a) Se o trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de atividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e as regalias de que era titular na anterior;

b) Para efeitos da alínea anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de atividade as empresas abrangidas por associações idênticas ou as empresas que não estando inscritas o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção;

c) A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida, havendo parecer favorável do sindicato e acordo escrito do trabalhador.

2- Trabalhadores do comércio e equiparados:

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com exceção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes;

b) Caixeiros e operadores de supermercado: Poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade;

i) Em geral, como praticante de balcão só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, que ao completarem os 18 anos, com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderão a caixeiro ajudante ou a operador ajudante de supermercado;

ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a caixeiro ajudante ou operador ajudante de supermercado;

iii) Os caixeiros ajudantes ascenderão a 3.<sup>os</sup> caixeiros após dois anos de permanência na categoria;

iv) Os 3.<sup>os</sup> caixeiros ascenderão a 2.<sup>os</sup> caixeiros após dois anos de permanência na categoria;

v) Os 2.º caixeiros ascenderão a 1.º caixeiros após três anos de permanência na categoria;

vi) Os 1.º caixeiros ascenderão a caixeiros especializados após cinco anos de permanência na categoria;

vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

a) Operador ajudante de supermercado = Caixeiro ajudante;

b) Operador de supermercado de 3.ª = 3.º caixeiro;

c) Operador de supermercado de 2.ª = 2.º caixeiro;

d) Operador de supermercado de 1.ª = 1.º caixeiro;

e) Operador especializado de supermercado = Caixeiro especializado;

f) Operador encarregado = Caixeiro chefe de secção;

g) Encarregado de loja = Caixeiro encarregado.

c) Trabalhadores auxiliares: Podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos e com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: servente, distribuidor ou embalador;

d) Trabalhadores da costura: Podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para a categoria de ajudante de costureiro. Ao completar 3 anos de permanência na categoria, ascenderá à categoria a costureiro ou bordador;

e) Trabalhadores eletricitas, marceneiros, carpinteiros, sapateiros e metalúrgicos: Podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para as categorias de ajudantes das referidas profissões;

Os ajudantes ao fim de 4 anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria superior respetivas: Eletricista ou marceneiro ou carpinteiro ou sapateiro ou metalúrgico;

f) Trabalhadores dos serviços de limpeza: Podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior.

3- Trabalhadores comuns ao comércio e aos serviços.

a) Trabalhadores da área de vendas: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de vendas, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de vendas, ascenderão a uma das categorias seguintes: Delegado de vendas, técnico de vendas ou prospetor de vendas;

b) Trabalhadores possuidores de formação profissional;

bi) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 9.º ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível II, tendo acesso direto a uma das categorias seguintes: Empregado de loja de 2.ª, operador de supermercado de 2.ª, delegado de vendas de 2.ª, técnico de vendas de 2.ª ou prospetor de vendas de 2.ª;

bii) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com

equivalência ao 12.º ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível III, tendo acesso direto a uma das categorias seguintes: Empregado loja de 1.ª, operador de supermercado de 1.ª, delegado de vendas de 1.ª, técnico de vendas de 1.ª ou prospetor de vendas de 1.ª;

c) Técnicos especializados: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de técnico especializado os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área respetivas, ascenderão à categoria de técnico especializado de 2.ª;

ci) Os técnicos especializados de 2.ª ascenderão a técnicos especializados de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

4- Trabalhadores administrativos e dos serviços:

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com exceção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes.

b) Escriturários e equiparados: Só poderão ser admitidos para as categorias de estagiário de escritório ou dactilógrafo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano de escolaridade;

i) Os estagiários de escritório, logo que completem dois anos na respetiva categoria ou atinjam os 22 anos de idade, serão promovidos a 3.ª escriturários;

ii) Os 3.ª escriturários serão promovidos à categoria de 2.ª escriturários logo que completem dois anos de permanência na categoria;

iii) Os 2.ª escriturários serão promovidos à categoria de 1.ª escriturários logo que completem três anos de permanência na categoria;

iv) Os 1.ª escriturários serão promovidos a escriturário principal após cinco anos de permanência na categoria;

c) Trabalhadores auxiliares: Podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos ou após 3 anos de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: contínuo, porteiro ou estagiário de escritório;

d) Operadores de informática: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de informática, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área utilizadores de computadores, ascenderão à categoria de operador de informática de 2.ª;

Os operadores de informática de 2.ª ascenderão a operadores de informática de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

e) Programadores de informática: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de programador de informática, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após 3 anos de permanência na categoria e após concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de programação, ascenderão à categoria de programador de informática de 2.ª;

ei) Os programadores de informática de 2.<sup>a</sup> ascenderão a programadores de informática de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;

eii) Os programadores de informática de 1.<sup>a</sup> ascenderão a programador de informática principal após cinco de permanência na categoria;

eiii) Os programadores de informática principais que concluam com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de análise de sistemas, e com permanência mínima de 3 anos na categoria ascendem a analistas de informática;

f) Telefonistas e rececionistas: Só poderão ser admitidos para as categorias de telefonista e de rececionista os indivíduos com idade não inferior a 18 anos;

g) Trabalhadores dos serviços de limpeza: Podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior;

h) Operador de reprografia: Serão admitidos para a categoria profissional de operador de reprografia os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de empregado de loja 2.<sup>a</sup>

#### 5- Trabalhadores de agências funerárias:

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

a) Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria a empregado de agência funerária de 3.<sup>a</sup>

b) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.<sup>a</sup>, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup>;

c) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup>, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.<sup>a</sup>

#### 6- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.<sup>o</sup> ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.<sup>o</sup> ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

7- Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estéticos:

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

i) Ter idade mínima de 16 anos;

ii) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora;

b) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

c) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem

ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

d) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

e) O exercício em exclusivo das atividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de faturação, não está condicionado à posse de um título profissional;

f) Os estagiários após seis meses ascenderão à respetiva categoria profissional para a qual estagiarem;

g) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento.

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - Caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.<sup>o</sup> Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos ato contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.<sup>o</sup> Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

Nota: As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Reduções ao salário mínimo nacional)

1- As reduções ao salário mínimo nacional (SMN) constantes do grupo XV da tabela salarial do presente CCT, só podem ser realizadas nas categorias de praticantes e ajudantes, por um período máximo de um ano.

2- Está incluído no período máximo de um ano o tempo de redução efetuado noutras entidades patronais, desde que devidamente comprovado e com a mesma categoria profissional.

3- O período máximo estabelecido no número 1 será reduzido a seis meses no caso de trabalhadores possuidores de curso técnico-profissional ou de curso obtido no sistema de

formação profissional qualificado para a respetiva profissão.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Proteção da maternidade e paternidade)

O regime de proteção da maternidade e paternidade é aquele que consta da legislação em vigor.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Trabalho a tempo parcial)

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Por trabalho a tempo parcial entende-se que são as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal igual ou inferior a metade do horário semanal habitualmente praticado no estabelecimento ou estipulado neste CCT.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, onde deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos no presente CCT e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de natureza pecuniária.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos, na sua categoria profissional ou em categorias análogas.

6- O número de trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder 20 % do total de trabalhadores ao serviço na empresa.

a) As empresas com menos de cinco trabalhadores a tempo inteiro podem contratar um trabalhador em regime de tempo parcial.

7- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior a quatro nem superior a oito horas diárias, bem como não poderá ser inferior a oito nem superior a vinte horas semanais.

a) O regime especial de horário de trabalho do mês de dezembro pode igualmente ser aplicado aos trabalhadores em regime de tempo parcial, na proporção do tempo de trabalho prestado.

ANEXO I

**Definição funcional das categorias profissionais**

*Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efetua colorações e descolorações.

*Ajudante de motorista (comércio)* - É o trabalhador que acompanha o motorista de veículos de mercadorias e efetua a carga e descarga da mercadoria, procede à sua entrega no local de destino. Pode também desempenhar as funções de servente.

*Ajudantes (exceto ajudante de motorista) (comércio)* - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do profissional (marceneiro, electricista, carpinteiro, serralheiro, sapateiro), auxilia o mesmo, estagiando para a profissão respetiva.

*Analista de informática (administrativo)* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Bilheteiro (serviços)* - É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e os pagamentos e recebimentos efetuados na bilheteira.

*Bordador (comércio)* - Executa manualmente ou à máquina motivos decorativos em vestuário ou em outros artigos.

*Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisaagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Caixa de escritório (administrativos e serviços)* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão de empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda

ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

*Caixa de loja (comércio)* - É o trabalhador que recebe numerário, cheques ou cartão de crédito/débito em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; emite faturas e recibos; regista estas operações.

*Carpinteiro (comércio)* - Executa, em madeira ou outros materiais, moldes e ou modelos, a fim de serem utilizados no fabrico ou conservação de obras diversas.

*Chefe de compras (administrativo)* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as atividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece diretivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e faturas. Negoceia com o fornecedor a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

*Chefe de departamento (administrativo)* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de vendas (comércio e serviços)* - É o trabalhador que é responsável pela ação comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos, adjuntos às vendas.

*Cobrador (administrativo)* - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem tem direito o numerário recebido, recibos e talões de depósitos, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com os serviços do Estado.

*Contabilista certificado (administrativo)* - (V. técnico de contabilidade).

*Contínuo (administrativo)* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Correspondente em línguas estrangeiras (administrativo)* - É o trabalhador que redige cartas e outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto;

estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas, com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas; dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Costureiro (comércio)* - Executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura necessários à confeção e ou reparação de peças de vestuário.

*Delegado de vendas (comércio e serviços)* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, etc., por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos e enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e condições de venda; transmite as encomendas e envia relatórios sobre as transações que efetuou, mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros fatores que interessem ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

*Demonstrador (comércio)* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender para estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Diretor administrativo (administrativo)* - Planeia, dirige e coordena os serviços administrativos de uma empresa, sob orientação de um diretor geral, e participa na definição da política administrativa, determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respetiva implementação.

*Diretor comercial (comércio)* - Define a política de vendas organizando e dirigindo as atividades comerciais da empresa, avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio, consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas, define e estabelece o programa de vendas.

*Diretor de recursos humanos (administrativo)* - Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais, efetua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos, define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos.

*Diretor de serviços (administrativo e serviços)* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um dos vários departamentos. Pode também gerir uma pequena empresa de prestação de serviços, planeando, dirigindo e coordenando a sua atividade.

*Diretor financeiro (administrativo)* - Planeia, dirige e coordena a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros de uma empresa sob orientação de um diretor-geral e participa na definição da sua política financeira, colabora na definição dos objetivos gerais da empresa, determina as prioridades de investimento em colaboração com os direto-

res dos outros serviços e com base em estimativas de custos e rentabilidade, que submete à apreciação superior.

*Diretor-geral (comércio, administrativo e serviços)* - Define e formula a política de uma empresa comercial ou de prestação de serviços, cuja atividade planeia e dirige com a colaboração dos diretores comerciais e de serviços e ou outros quadros superiores. Participa na definição dos objetivos da empresa e elabora e ou aprova as linhas de atuação da política das várias áreas.

*Distribuidor (comércio)* - (V. servente).

*Eletricista (comércio)* - Instala, afina, repara e efetua a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em instalações de baixa e alta tensão ou em veículos automóveis e similares.

*Embalador (comércio)* - (V. servente).

*Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

*Empregado de loja (especializado, 1.º, 2.º e 3.º) (comércio)* - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Atende o cliente no local da venda e informa -se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; enuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; elaborar notas de encomenda e outros documentos de balcão; por vezes é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode receber a importância da venda. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos. Pode conceber e executar o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

*Empregado de loja-chefe de secção e operador encarregado (comércio)* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três trabalhadores. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

*Empregado de loja encarregado e encarregado de loja (comércio)* - É o trabalhador que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

*Empregado de loja-ajudante e operador ajudante de supermercado (comércio)* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro ou para operador de supermercado de 3.ª Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

*Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

*Encarregado de armazém (comércio)* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Encarregado de loja (comércio)* - (V. caixeiro encarregado).

*Escriturário (principal, 1.º, 2.º e 3.º) (administrativo)* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. O escriturário principal pode substituir o chefe de departamento na sua ausência.

*Estagiários (comércio, administrativo e serviços)* - É todo aquele trabalhador que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda aptidões técnicas, estagia na empresa para ascender à categoria profissional superior.

*Esteticista-cosmetologista (de 1.ª e 2.ª) (M/F)* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Fiel de armazém (comércio)* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Gerente (serviços)* - Gere uma pequena empresa de serviços, por conta do proprietário, planeando e dirigindo a sua atividade, define a política e orçamento da empresa, com base na análise da oferta e da procura do mercado, dirige a execução da política definida.

*Gerente comercial (comércio)* - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento por conta do comerciante, organiza ou fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da

exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenha um aspeto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Guarda (comércio, administrativo e serviços)* - É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

*Inspetor de vendas (comércio e serviços)* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos e os serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Manicura-pedicura (de 1.ª e 2.ª) (M/F)* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Marceneiro (comércio)* - Fabrica, monta, transforma e repara mobiliário diverso e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

*Massagista de estética (de 1.ª e 2.ª) (M/F)* - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pelos.

*Motorista (comércio, administrativo e serviços)* - Motorista de veículos de passageiros: conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, colabora na carga e descarga das bagagens que transporta e auxilia os passageiros na entrada ou saída do veículo, quando necessário, providencia pelo bom estado de funcionamento do automóvel, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Motorista de veículos de mercadorias: conduz veículos automóveis para o transporte de mercadorias, informa -se do destino das mercadorias e do percurso a efetuar, e recebe a documentação respetiva, efetua e colabora na carga e descarga da mercadoria e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ser incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

*Operador-ajudante de supermercado (comércio)* - (V. empregado de loja-ajudante).

*Operador de informática (de 1.ª e de 2.ª) (administrativo)* - Opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento, opera o equipamento periférico do sistema e os respetivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; introduz as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso

próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de operação de cada máquina e eventuais anomalias; zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo.

*Operador de reprografia (serviços)* - É o trabalhador que opera com máquinas de reprodução cujos serviços são destinados ao público, podendo ainda desempenhar as funções inerentes à categoria de caixeiro.

*Operador de supermercado (especializado, de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª) (comércio)* - É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporta para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respetivo valor; colabora nos inventários periódicos; pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposições dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

*Operador encarregado (comércio)* - (Empregado de loja - chefe de secção).

*Paquete (comércio, administrativo e serviços)* - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Porteiro (administrativo)* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa -se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência.

*Posticeiro (de 1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efetua a preparação e a composição de postigos.

*Praticante de balcão (comércio)* - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do caixeiro, auxilia o mesmo, estagiando para a respetiva profissão.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

*Programador de informática (principal, 1.ª e 2.ª) (administrativo e serviços)* - É o trabalhador que estabelece pro-

gramas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

*Prospetor de vendas (comércio e serviços)* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Rececionista (administrativo)* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações dos artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Repositor (comércio)* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em casos de falta.

*Sapateiro (comércio)* - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Serralheiro (comércio)* - Monta estruturas metálicas ligeiras e outros elementos de estruturas utilizadas na construção civil. Corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

*Servente de limpeza (comércio, administrativo e serviços)* - É o trabalhador encarregado dos serviços de limpeza dum estabelecimento ou de um escritório.

*Servente, distribuidor e embalador (comércio)* - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico; distribui as mercadorias pelos clientes ou os sectores de venda; acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua exposição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha os serviços indiferenciados que não exijam qualquer formação.

*Técnico de «marketing» (administrativo)* - É o trabalhador que efetua todo o planeamento e estudos necessários à implementação do plano de marketing da empresa. Efetua estudos e pesquisas de mercado com vista à posterior tomada de decisão, na vertente comercial, tendo por base estudos, inquéritos, etc. Analisa a informação e os resultados obtidos.

Elabora relatórios de avaliação de riscos, rentabilidade e estratégia. Avalia aspetos particulares de gestão, nomeadamente no que respeita a questões relacionadas com publicidade, promoção e concorrência.

*Técnico de computador (administrativo)* - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de hardware e software dos computadores.

*Técnico de contabilidade e contabilista certificado (administrativo)* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, sendo igualmente responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. No caso de subscrever a escrita da empresa, tornando-se assim responsável pela sua contabilidade perante a Autoridade Tributária e estando também inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados, é-lhe atribuída a categoria profissional de contabilista certificado.

*Técnico de vendas (comércio e serviços)* - É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala ao cliente no local de venda; informa-se do género de produtos que ele deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as suas qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de venda; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para entrega do produto ou vigia a sua embalagem; por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato; em certos casos incumbe -se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos.

*Técnico especializado (1.ª e 2.ª) (comércio e serviços)* - É o trabalhador que executa tarefas de carácter técnico relacionadas com a instalação, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhos, instalações e sistemas das áreas de eletricidade, informática, gás, eletrónica ou telecomunicações.

*Telefonista (administrativo)* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Vendedor especializado (comércio e serviços)* - É o trabalhador que vende mercadorias e ou serviços cujas características e ou funcionamento exigem conhecimentos técnicos especiais.

*Vitrinista (comércio)* - É o trabalhador que tem a seu cargo, como atividade predominante, a exposição, arranjo e decoração das montras.



ANEXO II

**Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação**

**Quadros superiores**

Grupo I

Diretor geral.

Grupo II

Diretor comercial.

Diretor de serviços.

Diretor administrativo.

Diretor financeiro.

Diretor de recursos humanos.

Grupo III

Gerente comercial.

Gerente.

**Quadros médios**

Grupo IV

Analista de informática.

Contabilista certificado.

Grupo V

Inspetor de vendas.

**Quadros intermédios e técnicos**

Grupo VI

Chefe de vendas.

Chefe de departamento.

Chefe de compras.

Programador de informática principal.

Grupo VII

Empregado de loja encarregado.

Encarregado de loja.

Encarregado de carnes.

Encarregado de agência funerária.

Técnico de contabilidade.

Técnico de marketing.

Grupo VIII

Empregado de loja chefe de secção.

Escriturário principal.

Operador encarregado.

Vendedor especializado.

Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.<sup>a</sup>

Massagista de estética (M/F) de 1.<sup>a</sup>

Primeiro oficial de carnes.

Grupo IX

Empregado de loja especializado.

Corr. em línguas estrangeiras.

Encarregado de armazém.

Op. especializado supermercado.

Programador de informático de 1.<sup>a</sup>

Técnico especializado de 1.<sup>a</sup>

Cabeleireiro/barbeiro de 1.<sup>a</sup>

Empregado de agência funerária 1.<sup>a</sup>

**Profissionais qualificados**

Grupo X

Empregado de loja de 1.<sup>a</sup>

1.º escriturário.

Caixa de loja.

Caixa de escritório.

Op. de supermercado de 1.<sup>a</sup>

Operador de informática de 1.<sup>a</sup>

Prospector de vendas.

Delegado de vendas.

Técnico de vendas.

Técnico de computador.

Vitrinista.

Técnico especializado de 2.<sup>a</sup>

Cabeleireiro/barbeiro de 2.<sup>a</sup>

Empregado de agência funerária 2.<sup>a</sup>

Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2.<sup>a</sup>

Massagista de estética (M/F) de 2.<sup>a</sup>

Manicura/pedicura de 1.<sup>a</sup>

Segundo oficial de carnes.

**Profissionais semiqualeificados**

Grupo XI

Empregado de loja de 2.<sup>a</sup>

2.º escriturário.

Operador de informática de 2.<sup>a</sup>

Op. de supermercado de 2.<sup>a</sup>

Demonstrador.

Programador de informática de 2.<sup>a</sup>

Fiel de armazém.

Motorista.

Serralheiro.

Eletricista.

Carpinteiro.

Marceneiro.

Sapateiro.

Cabeleireiro/barbeiro de 3.<sup>a</sup>

Empregado de agência funerária 3.<sup>a</sup>

Manicura/pedicura (M/F) de 2.<sup>a</sup>

Posticeiro de 1.<sup>a</sup>

Praticante de carnes do 2.º ano.

**Profissionais não qualificados**

## ANEXO III

## Grupo XII

Empregado de loja 3.<sup>a</sup>  
 3.º escriturário.  
 Cobrador.  
 Op. de supermercado de 3.<sup>a</sup>  
 Bordador.  
 Costureiro.  
 Caixa de balcão.  
 Rececionista.  
 Telefonista.  
 Bilheteiro.  
 Operador de reprografia.  
 Posticeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Praticante de carnes do 1.º ano.

## Grupo XIII

Guarda.  
 Repositor.  
 Servente de limpeza.  
 Servente.  
 Distribuidor.  
 Embalador.  
 Ajudante de motorista.  
 Contínuo.  
 Porteiro.  
 Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora.  
 Posticeiro de 3.<sup>a</sup>

**Praticantes e aprendizes**

## Grupo XIV

Empregado de loja ajudante.  
 Op. ajudante de supermercado.  
 Estagiário de vendas.  
 Estagiário de técnico especializado.  
 Estagiário de escritório.  
 Estagiário de informática.  
 Estagiário de programador de informática.  
 Auxiliar de agência funerária.

## Grupo XV

Praticante de balcão.  
 Pacote.  
 Ajudante de costureiro.  
 Ajudante de marceneiro.  
 Ajudante de electricista.  
 Ajudante de carpinteiro.  
 Ajudante de serralheiro.  
 Ajudante de sapateiro.

**Tabela salarial**

Nível	2022
I	945,00 €
II	915,00 €
III	905,00 €
IV	885,00 €
V	875,00 €
VI	855,00 €
VII	845,00 €
VIII	835,00 €
IX	815,00 €
X	805,00 €
XI	795,00 €
XII	785,00 €
XIII	770,00 €
XIV	740,00 €
XV	730,00 €

Cláusulas de expressão pecuniária	2022
Subsídio de refeição	5,30 €
Abono para falhas	22,26 €
Diuturnidades	12,72 €

Leiria, 29 de julho de 2022.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ansião:

*Lino Duarte da Silva Ferreira* (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços da Nazaré:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaca e Região de Leiria:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

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

*Ivo Monteiro Santos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de outubro de 2022, a fl. 5 do livro n.º 13, com o n.º 214/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.<sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, n.º 43, de 22 de novembro de 2020 e n.º 35, de 22 de setembro de 2021, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 93 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2022.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

(...)

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,80 €.

Este subsídio é devido por cada dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

#### ANEXO III

##### Enquadramentos

###### Grupo 00

Director de fábrica.

Director de serviços.

###### Grupo 01

Adjunto de director de fábrica.

Adjunto de director de serviços.

###### Grupo 1

Chefe de serviços ou divisão.

Encarregado geral.

Tesoureiro.

###### Grupo 2

Chefe de compras.

Chefe de secção.

Chefe de vendas.

Encarregado A.

Guarda-livros.

Secretário de direcção.

###### Grupo 3

Ajudante de guarda-livros.

Encarregado B.

Operador de computador.

###### Grupo 4

Caixa.

Condutor-afinador de máquinas.

Controlador de fabrico.

Escriturário A.

Esmerilador de artigos de laboratório.

Gravador de artigos de laboratório.

Maçariqueiro de artigos de laboratório.

Motorista de pesados.

Oficial de belga.

Oficial de prensa.

Oficial electricista.

Oficial marisador.

Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>

Vendedor.

Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 5

Escriturário B.  
Serralheiro civil de 2.ª

Grupo 6

Acabador de prensa.  
Condutor de máquinas (tubo de vidro).  
Condutor de máquinas industriais.  
Dactilógrafo.  
Moldador de belga.  
Recepcionista-telefonista.

Grupo 7

Ajudante de motorista.  
Auxiliar de encarregado.  
Colhedor de prensa.  
Colhedor-moldador.  
Colhedor-preparador.  
Fiel de armazém.  
Preparador de ecrãs.  
Serralheiro civil de 3.ª

Grupo 8

Agente de serviços externos.  
Auxiliar de armazém.  
Cozinheiro.  
Caldeador.  
Colhedor de bolas.  
Colhedor de marisas.  
Cortador a quente.  
Pré-oficial.

Grupo 9

Servente.

Grupo 10

Alimentador de máquinas.  
Auxiliar de laboratório.  
Cortador.  
Decalcador.  
Escolhedor-embalador (tubo de vidro).  
Medidor de vidros técnicos.  
Operador de máquina de serigrafia.  
Roçador.

Grupo 11

Servente de limpeza.

Grupo 12

Praticante geral do 4.º ano.

Grupo 13

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14

Praticante geral do 3.º ano.  
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15

Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16

Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17

Aprendiz de serralheiro civil.  
Aprendiz geral.

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Grupos	
00	1 964,50 €
01	1 639,50 €
1	1 370,50 €
2	1 143,00 €
3	1 092,50 €
4	1 076,00 €
5	1 020,00 €
6	993,50 €
7	940,50 €
8	855,50 €
9	840,50 €
10	819,50 €
11	806,00 €
12	720,50 €
13	715,00 €
14	712,50 €
15	710,00 €
16	707,50 €
17	705,00 €

**Texto consolidado**

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, n.º 43, de 22 de novembro de 2020 e n.º 35, de 22 de setembro de 2021, apenas nas matérias agora revistas.

**CAPÍTULO I**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalha-

dores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 93 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2022.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Limitação às operações de fabrico

1- A empresa só pode contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizer com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a empalhação, pintura, gravação e artigos de laboratório.

## CAPÍTULO II

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções, noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Inspecção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2- A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3- As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4- As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 11.ª

##### Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

#### Cláusula 12.ª

##### Quadro de densidades

Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro cujo titular deva ter essa categoria profissional.

#### Cláusula 13.ª

##### Promoção e acesso

1- Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observará os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2- Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido 1 ano de aprendizagem.

3- O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante geral ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir, uma remuneração, intermédia entre o aprendiz e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os escriturários B têm direito à passagem a escriturários A quando:

- a) Não exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B;
- b) Existindo aquela diferença, o trabalhador do grau B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja

oposta objecção de inaptidão, como está regulado nas regras da promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 14.ª

##### Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores e organismos coordenadores, nos termos da lei e da presente convenção;

f) Assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso aos níveis superiores em toda a escala hierárquica;

g) Quando por necessidade de satisfação de produções excepcionais, as empresas podem recorrer à contratação de trabalhadores a termo, com prejuízo das empresas de aluguer de mão-de-obra (trabalho temporário), garantindo-lhes as condições constantes no presente acordo e na lei;

h) Dispensar os trabalhadores até seis horas por semana, de uma só vez ou fraccionadamente, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos lectivos imediatamente anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

i) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem incapacidade temporária, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

j) Ter e promover relações de trabalho correctas;

k) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

l) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

m) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

n) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores.

No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num

dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

*o)* Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

*p)* Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

*q)* Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

*a)* Ter e promover relações de trabalho correctas, comparando ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

*b)* Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

*c)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

*d)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

*e)* Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

*f)* Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

*g)* Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

*h)* Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócio.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado às empresas:

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

*b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

*c)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

*d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;

*e)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em obediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Pagamento dos dirigentes sindicais

1- Durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções, nos termos da alínea *e)* da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuará a ser pago tal como se se mantivesse ao serviço da empresa.

2- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

1- Sempre que, por acordo ou em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

3- A remuneração do trabalhador reconvertido para a categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 50 % e 25 % dos aumentos verificados na actual categoria, respectivamente, nos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

a) Para os trabalhadores do forno, o período normal de trabalho semanal, a partir de 1 de março de 2001, não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Quando as empresas tenham necessidade de organizar esquemas de horário diferentes dos que estão consagrados pelo uso, serão os mesmos estabelecidos de acordo com os trabalhadores e o sindicato e definidos em regulamento conforme a cláusula 72.<sup>a</sup>

4- O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

5- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

6- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

7- Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de traba-

lho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, se tal for necessário para a sua saúde ou a da criança;

c) Menores;

d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano, salvo autorização expressa do sindicato;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na primeira hora, de 75 % na segunda e de 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 34.<sup>a</sup>, número 3, alínea a), quando ultrapasse as 20h00, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 15.<sup>a</sup> confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 34.<sup>a</sup>, número 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6- O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.



7- Os trabalhadores que prestem trabalho no Domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

8- Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 63,70 €, por cada um destes dias.

9- No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

10- O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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 30 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Para além do disposto no número 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas, quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

6- O trabalho suplementar aos feriados para os trabalhadores de turno é considerado, a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

Laboração contínua - Acréscimo de 25 %.

Três turnos com folga fixa - Acréscimo de 20 %.

Dois turnos com folga alternada - Acréscimo de 18 %.

Dois turnos com folga fixa - Acréscimo de 15 %.

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela.

2- O acréscimo referido no número 1 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

3- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores ao referido no número 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4- Os acréscimos referidos no número 1 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

5- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

6- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

a) Subsídio de férias - Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração no subsídio de férias do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano;

b) Subsídio de Natal - Se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

1-

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes das tabelas anexas.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribui-

ção corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Desempenho de outras funções**

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esses aumentos se mantiverem por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição, como à categoria.

4- Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5- A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o sub-

sídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de dezembro ou até ao último dia útil imediatamente anterior.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Cantinas em regime de auto-serviço**

1- As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,80 €.

3- Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

4- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

5- O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

**CAPÍTULO V**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Deslocações - Pequenas deslocações**

1- São pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Direitos especiais**

1- As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2- Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no número 3, alínea a), desta cláusula, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora

serão contadas sempre como meia hora.

3- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de 4,87 € por pequeno-almoço ou ceia e de 13,60 € por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h00 e as 21h00;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7h00, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 0,34 € por quilómetro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 0,9 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no Continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 000,00 € enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente ACT, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os tur-

nos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados:

a)

1 de janeiro;  
18 de janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de abril;  
1 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;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local.

3- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano

civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido no número 6 da cláusula 27.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3- O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Sanções

1- Quando a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- Quando a empresa, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

## CAPÍTULO VII

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$V / \text{hora} = \frac{V / \text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>-A

##### Licença parental

1- Por ocasião do nascimento de filho/a, o pai tem direito a licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a, com carácter obrigatório.

Este número de dias é acrescido de mais 10 dias úteis, a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

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

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de:

a) Exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência des-

te tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste ACT.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio-dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*; salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Extinção da relação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela entidade empregadora

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1- 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

postos de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do tra-

balhador;

*i)* Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir 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 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.

4- Podem se dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

### CAPÍTULO X

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Mulheres trabalhadoras**

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantida a igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, assegurando-se o princípio de «salário igual para trabalho igual ou de igual valor».

3- São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

*a)* A empresa é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação e informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-A

##### **Amamentação e aleitação**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

2- No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até o filho perfazer 1 ano de idade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-B

##### **Protecção da parentalidade**

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental inicial exclusiva do pai.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

### CAPÍTULO XI

#### **Segurança Social**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO XII

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

1- A entidade patronal terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- O refeitório previsto na alínea *b)* da cláusula 14.<sup>a</sup> terá de existir independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores da empresa acordarem na sua inutilidade.

3- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- Na empresa haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do número 7 desta cláusula.

5- A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6- A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o neces-

site, por peritos, nomeadamente o médico de trabalho.

7- A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

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

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

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

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude higiene e segurança no trabalho o número 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

## CAPÍTULO XIII

### Das comissões paritárias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente ACT, caberá ainda à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições do presente ACT;

b) Integrar casos omissos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias e com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.



## CAPÍTULO XIV

### Regulamentos internos

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

1- A empresa, por um lado, e a associação sindical representativa, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

## CAPÍTULO XV

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador até seis dias;
- d) Suspensão do trabalhador até 12 dias;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior, obrigatoriamente, e instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4- As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve desobediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Do controlo operário

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão da empresa.

2- O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

## CAPÍTULO XVII

### Das regalias anteriores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A empresa, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

O trabalhador não pode recusar-se à frequência de cursos de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cláusula transitória

Sempre que seja necessária a integração de novas categorias profissionais, as empresas adoptarão a definição, o descritivo de funções e o enquadramento salarial correspondente a iguais profissionais constantes do CCT para a indústria de cristalaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 1992.

## ANEXO I

### Produção

#### Carreira profissional

1- O trabalhador admitido para qualquer das seguintes profissões:

- Condutor-afinador de máquina (tubo de vidro);
- Condutor de máquinas (tubo de vidro);
- Esmerilador de artigos de laboratório;
- Gravador de artigos de laboratório;
- Maçariqueiro de artigos de laboratório.

Terá um ano de aprendizagem e quatro anos de praticante, após o que passará a oficial, salvo o disposto nos números seguintes.

1.1- Se a empresa, findo o período de prática se opuser à

passagem a oficial, pode o trabalhador requerer, no prazo de 30 dias, à comissão paritária um exame técnico de avaliação. Se a comissão paritária verificar que o trabalhador possui capacidades e qualificações para a produção, promovê-lo-á, com todos os efeitos a partir do momento em que findou o período de prática.

1.2- Se o trabalhador não for considerado apto pela comissão paritária, passará à categoria de pré-oficial, categoria esta a que ascenderão todos os que não forem promovidos pela empresa e tenham aceitado esta decisão.

1.3- Findo um ano na categoria de pré-oficial e se a empresa o não promover, pode o trabalhador requerer novo exame nos termos do número 1.1.

1.4- Quando o trabalhador passar a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

1.5- Os pré-oficiais que estejam a ser remunerados pelo grupo 8 da tabela salarial mantêm tal situação enquanto nessa categoria se mantiverem.

### Metalúrgicos

#### Carreira profissional

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

6- São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma

seja permitida.

7- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular.

8- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no ponto anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

9- Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

10- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

11- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Acabador de prensa* - É o trabalhador que dá às peças, depois de caldeadas, a forma definitiva, conforme as especificações que lhe são fornecidas.

*Adjunto de director de fábrica* - É o trabalhador que coadjuva o director.

*Adjunto de director de serviços* - É o trabalhador que coadjuva o director.

*Agente de serviços externos* - É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entrega de documentos e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados e procede a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

*Ajudante de guarda-livros* - É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Alimentador de máquinas* - É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de encarregado* - É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caldeador* - É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

*Chefe de compras* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das compras.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

*Chefe de serviços ou divisão* - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das vendas.

*Colhedor de bolas* - É o trabalhador que tem como função colher vidro e dar-lhe a forma de bola, calculando as respectivas quantidades segundo os diferentes artigos a produzir.

*Colhedor de marisas* - É o trabalhador que colhe porções de vidro que entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

*Colhedor-moldador* - É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Colhedor de prensa* - É o trabalhador que retira de um forno, com uma vara metálica, uma porção determinada de vidro em fusão e a prepara para posteriores operações de fabrico, através de movimentos adequados.

*Colhedor-preparador* - É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Condutor-afinador de máquinas* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro, a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Controlador de fabrico* - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro)* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais* - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Cortador* - É o trabalhador que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante da

passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

*Cortador a quente* - É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor e servindo-se de uma máquina apropriada.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Decalcador* - É o trabalhador que utiliza decalcomanias, que aplica em artigos de vidro.

*Director de fábrica* - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços* - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Escolhedor-embalador (tubo de vidro)* - É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Esmerilador de artigos de laboratório* - É o trabalhador que ajusta ou pule, por desgaste, utilizando material abrasivo, artigos de laboratório em vidro. Deve preparar a ferramenta necessária às suas funções.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados o seu registo.

*Gravador de artigos de laboratório* - É o trabalhador que, auxiliado por máquinas manuais, automáticas e utensílios adequados, cúbica e obtém marcações volumétricas, quer gravadas através de ácido fluorídrico, foscagem eléctrica e tinta ou directa. Deve zelar pela qualidade do artigo graduado até à sua execução final.

*Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

*Maçariqueiro de artigos de laboratório* - É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Medidor de vidros técnicos* - É o trabalhador que determina e assinala, em vidraria técnica ou outra, valores lineares, volumétricos ou de temperatura, através de processos específicos.

*Moldador de belga* - É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o controlo e a chefia da obra.

*Motorista* - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Oficial de belga* - É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obra, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Oficial electricista* - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Oficial marisador* - É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obra, tem como função a colocação das hastas e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

*Oficial de prensa* - É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molda por aperto artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas e o objecto a fabricar; coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade julgada suficiente para um correcto enchimento do molde; coloca-o na adequada posição e puxa o braço que faz penetrar a bucha na massa vítrea, levando-a de encontro às superfícies de enformação.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de máquina e serigrafia* - É o trabalhador que opera com máquina manual de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Praticante* - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial* - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrã* - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira ou de alumínio com seda, tela ou aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

*Recepcionista-telefonista* - É o trabalhador que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando

do pessoas que pretendam comunicar com a gerência ou os serviços; que se ocupa das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos.

*Roçador* - É o trabalhador que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro por desbaste contra um disco metálico, de pedra ou cinta de lixa.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e de estenodactilógrafo, tem conhecimentos de línguas estrangeiras, colabora nos assuntos relativos à exportação, trabalhando directamente com entidades cujas funções sejam a nível da direcção da empresa.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Vendedor* - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador ou controlador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato, junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 00

Director de fábrica.  
Director de serviços.

##### Grupo 01

Adjunto de director de fábrica.  
Adjunto de director de serviços.

##### Grupo 1

Chefe de serviços ou divisão.

Encarregado geral.  
Tesoureiro.

##### Grupo 2

Chefe de compras.  
Chefe de secção.  
Chefe de vendas.  
Encarregado A.  
Guarda-livros.  
Secretário de direcção.

##### Grupo 3

Ajudante de guarda-livros.  
Encarregado B.  
Operador de computador.

##### Grupo 4

Caixa.  
Condutor-afinador de máquinas.  
Controlador de fabrico.  
Escriturário A.  
Esmerilador de artigos de laboratório.  
Gravador de artigos de laboratório.  
Maçariqueiro de artigos de laboratório.  
Motorista de pesados.  
Oficial de belga.  
Oficial de prensa.  
Oficial electricista.  
Oficial marisador.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor.  
Verificador ou controlador de qualidade.

##### Grupo 5

Escriturário B.  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo 6

Acabador de prensa.  
Condutor de máquinas (tubo de vidro).  
Condutor de máquinas industriais.  
Dactilógrafo.  
Moldador de belga.  
Recepcionista-telefonista.

##### Grupo 7

Ajudante de motorista.  
Auxiliar de encarregado.  
Colhedor de prensa.  
Colhedor-moldador.  
Colhedor-preparador.  
Fiel de armazém.  
Preparador de ecrãs.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

##### Grupo 8

Agente de serviços externos.  
Auxiliar de armazém.

Cozinheiro.  
 Caldeador.  
 Colhedor de bolas.  
 Colhedor de marisas.  
 Cortador a quente.  
 Pré-oficial.

Grupo 9

Servente.

Grupo 10

Alimentador de máquinas.  
 Auxiliar de laboratório.  
 Cortador.  
 Decalcador.  
 Escolhedor-embalador (tubo de vidro).  
 Medidor de vidros técnicos.  
 Operador de máquina de serigrafia.  
 Roçador.

Grupo 11

Servente de limpeza.

Grupo 12

Praticante geral do 4.º ano.

Grupo 13

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14

Praticante geral do 3.º ano.  
 Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15

Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16

Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17

Aprendiz de serralheiro civil.  
 Aprendiz geral.

#### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Grupos	
00	1 964,50 €
01	1 639,50 €
1	1 370,50 €
2	1 143,00 €
3	1 092,50 €
4	1 076,00 €
5	1 020,00 €
6	993,50 €

7	940,50 €
8	855,50 €
9	840,50 €
10	819,50 €
11	806,00 €
12	720,50 €
13	715,00 €
14	712,50 €
15	710,00 €
16	707,50 €
17	705,00 €

Lisboa, 6 de julho de 2022.

Pela NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.<sup>da</sup>:

*Silvino Leandro de Sousa*, na qualidade de mandatário.

Pela Vilabo - Vidros de Laboratório, L.<sup>da</sup>:

*Orlanda Marlene de Jesus Brás*, na qualidade de gerente.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Carlos Alberto Jesus Silva*, na qualidade de mandatário.

#### Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 3 de outubro de 2022, a fl. 5 do livro n.º 13, com o n.º 215/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros**

Entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, neste ato representada por Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração;

Segundo: Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, com sede na Avenida Álvares Cabral, 15 a 21, em Lisboa, neste ato representada por Nuno Filipe Marreiros Martins, João Pedro Alves Ricardo e Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão;

Considerando que:

a) A CP celebrou no passado dia 22 de junho de 2022 um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado, acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF, e outros, o qual foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022;

b) O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, que não subscreveu o referido acordo de empresa, tem interesse em aderir ao mesmo;

c) A CP aceita e tem interesse em que tal adesão seja feita;

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Pelo presente acordo, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário adere ao acordo de empresa referido no considerando a) e a CP expressamente aceita tal adesão.

Cláusula 2.ª

A adesão ora acordada é feita sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do conteúdo do acordo de empresa identificado no considerando a).

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, que à data do presente acordo de adesão abrange 376 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 5.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Data de celebração: O presente acordo de adesão foi celebrado em 22 de junho de 2022.

O presente acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

*Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE e vinculando a empresa nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Nuno Filipe Marreiros Martins*, na qualidade de membro da direcção.

*João Pedro Alves Ricardo*, na qualidade de membro da direcção.

*Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão*, na qualidade de membro da direcção.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

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

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Respetivamente vice-presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal EPE, nomeados, respetivamente, por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Nuno Filipe Marreiros Martins*, na qualidade de membro da direcção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

*João Pedro Alves Ricardo*, na qualidade de membro da direcção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

*Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão*, na qualidade de membro da direcção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Depositado em 3 de outubro de 2022, a fl. 5 do livro n.º 13, com o n.º 216/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Constituição**

Estatutos aprovados em 20 de novembro de 2021.

#### CAPÍTULO I

#### **Disposições gerais**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação, âmbito, duração e sede**

1- O Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP, abreviadamente designado por SinJuP ou sindicato, é a associação sindical que representa os Juizes de Paz nele filiados.

2- O SinJuP tem âmbito nacional e é constituído por tempo indeterminado.

3- O SinJuP tem a sua sede em Lisboa.

##### Artigo 2.º

##### **Princípios**

1- A ação sindical do SinJuP rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, da autonomia e da independência relativamente ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas ou associações de outra natureza.

2- O SinJuP pugna pelo efetivo exercício da liberdade sindical, garantindo a todos os Juizes de Paz o direito de se filiarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem qualquer discriminação.

3- O exercício de cargo de direção do SinJuP é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

##### Artigo 3.º

##### **Fins**

O SinJuP tem por fins pugnar pelo aperfeiçoamento e dignificação da justiça; assegurar a defesa e promoção dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e morais dos associados e a sua representação na defesa destes interesses; pugnar pelo desenvolvimento e prestígio dos

Julgados de Paz; participar na discussão e elaboração de legislação e colaborar e participar em organizações congêneres nacionais ou internacionais promovendo uma justiça de proximidade, acessível e pronta.

##### Artigo 4.º

##### **Prosecução dos fins**

1- Para a prossecução dos seus fins o SinJuP propõe-se, nomeadamente:

*a)* Promover a constante dignificação da função do Juiz de Paz, designadamente defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir, bem como a constante melhoria das condições de trabalho;

*b)* Promover a formação profissional, cultural e científica dos seus associados e a publicação e divulgação de literatura jurídica, designadamente, sobre a temática dos Julgados de Paz;

*c)* Defender qualquer associado que esteja a ser vítima de injustiça, podendo, inclusivamente, assegurar essa defesa em processo que lhe seja movido, salvo se o próprio associado se opuser;

*d)* Prestar aos familiares e herdeiros dos associados, no caso da morte destes, as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da função;

*e)* Veicular externamente as posições dos Juizes de Paz sobre todos os aspectos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da sua função;

*f)* Participar na definição e alteração do quadro normativo relativo aos Julgados de Paz e aos Juizes de Paz e qualquer outro, com estes, directa ou indirectamente relacionado;

*g)* Propor aos órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria dos Julgados de Paz e pugnar pelo seu envolvimento em todas as reformas sobre matérias com eles directa ou indirectamente ligadas;

*h)* Propor, negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

*i)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados;

*j)* Decretar a greve e pôr-lhe termo;

*k)* Estimular o intercâmbio de informações e de experiências com entidades internacionais congêneres;

l) Filiar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam objetivos similares;

m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais.

#### Artigo 5.º

##### Símbolos sindicais

O sindicato usará bandeira e carimbo com a denominação e uma ilustração emblemática referente Juízes de Paz, podendo ainda possuir e utilizar selo branco se tanto vier a ser estabelecido.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 6.º

##### Requisitos de admissão

1- São associados efetivos todos os Juízes de Paz empossados que, por ato voluntário, se inscrevam no SinJuP, declararem aceitar os seus estatutos e paguem as quotas obrigatórias.

2- Salvo manifestação de vontade em contrário, o associado que se aposente manterá a sua qualidade de associado, sendo-lhe aplicadas as disposições especiais previstas nos presentes estatutos.

3- Salvo manifestação de vontade em contrário, o associado que suspenda o exercício das suas funções, por período não superior a um ano, manterá a qualidade de associado nos termos previstos no número antecedente.

#### Artigo 7.º

##### Associados honorários

1- Podem ser associados honorários todos aqueles que tenham prestado contribuição especialmente relevante ao sindicato, ou à classe, e a quem a assembleia-geral delibere, por maioria de três quartos, a atribuição da categoria de «associado honorário», sob proposta da direção ou de, pelo menos, dez por cento dos associados.

2- Os associados honorários não gozam dos direitos nem estão sujeitos aos deveres previstos nestes estatutos.

#### Artigo 8.º

##### Direitos

1- São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SinJuP nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar nas assembleias-gerais, discutindo e votando os assuntos em debate;

c) Usufruir de todos os serviços e benefícios que o sindicato possa proporcionar;

d) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos;

e) Examinar os livros, relatórios e contas e demais docu-

mentos desde que o requeira, fundamentadamente por escrito, à direção, com a antecedência mínima de quinze dias;

f) Possuir um cartão de associado;

g) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como quaisquer outras regalias, ações ou serviços prestados pelo diretamente pelo mesmo ou através de terceiros;

h) Reclamar perante a direção dos atos que considerem lesivos dos seus direitos e exigir dos órgãos sindicais a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta acompanhada das razões que a motivaram;

i) Apresentar as propostas que julgarem do interesse coletivo;

j) Recorrer para a assembleia-geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer atos da direção, quando os julgarem irregulares;

k) Beneficiar do apoio sindical e jurídico em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;

l) Ser informado de toda a atividade do sindicato.

2- O associado inscrito há menos de seis meses à data das eleições não goza do direito de ser eleito para os órgãos sociais nem do referido na alínea d) supra.

3- Constitui ainda direito dos associados exercer o direito de tendência cuja regulação constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

São deveres dos associados:

a) Contribuir para o prestígio do SinJuP abstendo-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos ou contrários aos princípios e objetivos do mesmo;

b) Participar ativamente nas suas atividades;

c) Cumprir o disposto nos presentes estatutos, nos regulamentos internos e as deliberações dos órgãos sociais;

d) Proceder ao pagamento pontual e integral das quotizações;

e) Comunicar, por escrito, à direção qualquer alteração à sua situação profissional ou dados de contacto;

f) Desempenhar com zelo, diligência e gratuitamente o cargo sindical para que tenha sido eleito, salvo escusa fundamentada e aceite pela assembleia;

g) Sujeitar-se ao regulamento disciplinar, a aprovar em assembleia-geral por maioria de três quartos dos associados.

#### Artigo 10.º

##### Disciplina dos associados

1- A violação dos deveres legais, estatutários ou regulamentares por parte de qualquer associado que, pela sua gravidade ou reiteração, seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos ou a boa imagem e prestígio do SinJuP ou da classe, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento disciplinar.

2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência;

b) Advertência registada;

- c) Suspensão até 180 (cento e oitenta) dias;
- d) Exclusão.

3- A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente atentatórios da dignidade da função de Juiz de Paz, que lesem gravemente os interesses do SinJuP ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

#### Artigo 11.º

##### Processo disciplinar

1- A instauração do procedimento disciplinar compete à direção, por iniciativa própria, por participação de qualquer órgão do SinJuP ou de qualquer associado, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do conhecimento e desde que sobre a prática dos factos não tenha decorrido mais de 1 (um) ano.

2- Havendo conselho jurisdicional, as funções de instrução e decisão do processo disciplinar competem a este órgão que, no prazo de 35 (trinta e cinco) dias, proferirá decisão ou apresentará à direção uma proposta de aplicação da sanção de exclusão, a qual deverá diligenciar a realização de uma assembleia-geral extraordinária nos 40 (quarenta) dias subseqüentes.

3- Não havendo conselho jurisdicional, a instrução do processo será efectuada, no prazo de 20 (vinte) dias, por um grupo de três associados, nomeados, no prazo de 10 (dez) dias, nos termos previstos no artigo 32.º, que apresentarão uma proposta de decisão à direção. Recebido o processo, a direção decidirá, no prazo de 15 (quinze) dias, pelo arquivamento, pela aplicação da sanção ou pela realização de uma assembleia-geral extraordinária, nos termos e pelas razões previstas no final do número anterior.

4- Das decisões de arquivamento, suspensão e exclusão cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia-geral, a interpor pelo associado sujeito do processo disciplinar no prazo de 10 (dez) dias a contar do conhecimento da decisão.

5- O associado que seja objeto de processo disciplinar não pode participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

6- O processo disciplinar é escrito, assegura o contraditório e as garantias de defesa, e a decisão é sempre fundamentada.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão de direitos de associado

1- A qualidade de associado fica suspensa:

- a) Quando o associado estiver em situação de licença sem vencimento, por período superior a um ano;
- b) Quando o associado tomar posse de cargo em órgão do poder político ou equiparado, ou exercer funções manifestamente incompatíveis com as de Juiz de Paz;
- c) Quando o associado o requerer por razões fundadas e relevantes e a direção deferir tal pedido;
- d) Quando o associado deixar de pagar quotas correspondentes a um período de seis meses e o órgão competente tiver deliberado a suspensão.

2- A suspensão da qualidade de associado determina a suspensão do exercício dos inerentes direitos e deveres, caducando automaticamente o mandato do associado que faça parte dos órgãos sociais.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado quem:

- a) Deixar de ser Juiz de Paz, por decisão transitada em julgado;
  - b) Cancelar a sua inscrição;
  - c) Faltar ao pagamento atempado de doze quotizações mensais;
  - d) Forem punidos com pena de expulsão, nos termos previstos no artigo 10.º número 2 alínea d).
- 2- Os Juizes de Paz podem ser readmitidos como associados mediante deliberação em assembleia-geral.

#### Artigo 14.º

##### Quotas

1- Os associados estão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal cujo montante será determinado em assembleia-geral.

2- Os associados aposentados estão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal correspondente 50 % (cinquenta por cento) do valor da contribuição fixada no número anterior.

3- Os associados honorários não estão obrigados ao pagamento de qualquer contribuição mensal.

4- A contribuição mensal deverá ser paga até ao dia oito de cada mês, mediante transferência bancária para conta do sindicato, transferência que o associado deverá comunicar à direção, no prazo de três dias após a sua realização, ou por qualquer outro meio de pagamento idóneo.

5- A direção poderá deliberar, por maioria qualificada, planos semestrais ou anuais de pagamento das contribuições mais favoráveis que o pagamento mensal.

6- A falta de pagamento da contribuição mensal implica a suspensão de direitos nos termos dos artigos 12.º e 13.º

### CAPÍTULO III

## Órgãos e funcionamento

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 15.º

##### Órgãos do SinJuP

- 1- São órgãos do SinJuP:
- a) A assembleia-geral;
  - b) A direção;
  - c) O conselho fiscal;
  - d) O conselho jurisdicional.

2- O conselho jurisdicional só é um órgão obrigatório do sindicato a partir do momento em que o mesmo tenha mais de cinquenta associados efectivos.

#### Artigo 16.º

##### Mandato e substituição

1- O mandato dos órgãos eleitos do SinJuP tem a duração de dois anos e termina com a tomada de posse dos novos membros eleitos para os órgãos do sindicato.

2- A eleição para os órgãos sindicais terá lugar no mês de novembro do último ano de cada biénio.

3- Os membros dos órgãos do sindicato só podem ser reeleitos uma vez consecutiva, salvo se a assembleia-geral expressamente reconhecer, por maioria, que é impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

4- Em caso de vacatura da maioria dos lugares de cada órgão social, depois de esgotados os respetivos suplentes, se os houver, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas, no prazo máximo de trinta dias a contar da verificação da situação, devendo a posse ter lugar num dos dois dias úteis seguintes à eleição, considerando-se que o termo do mandato destes membros eleitos coincide com o dos inicialmente eleitos.

#### Artigo 17.º

##### Regulamentos internos

1- Os órgãos do SinJuP podem dotar-se de regulamentos internos.

2- As disposições regulamentares devem obedecer aos presentes estatutos e deverão ser ratificadas em assembleia-geral.

#### Artigo 18.º

##### Destituição

A assembleia-geral pode destituir por maioria de três quartos dos votos dos associados, qualquer membro dos órgãos sindicais por violação do previsto nos presentes estatutos ou se o mesmo membro não comparecer, injustificadamente, a quatro ou mais reuniões do respetivo órgão para as quais tenha sido regularmente convocado.

## SECÇÃO II

### Assembleia-geral

#### Artigo 19.º

##### Definição

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do SinJuP e rege-se pelas normas legais em tudo quanto não esteja previsto nestes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Constituição da assembleia-geral

1- A assembleia-geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, e pela mesa.

2- A mesa da assembleia-geral é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por um secretário, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos, ao segundo coadjuv-lo e assumir as suas funções na respetiva ausência, e ao terceiro secretariar as reuniões e elaborar as atas.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia-geral designar, de entre os associados presentes, quem deve substituir o presidente, o vice-presidente ou o secretário.

#### Artigo 21.º

##### Competências

Compete à assembleia-geral, sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, deliberar sobre:

- a) Alteração dos estatutos;
- b) Todos os assuntos respeitantes ao sindicato, definindo as linhas fundamentais da sua atuação, incluindo contribuições extraordinárias;
- c) Eleição e destituição dos membros dos órgãos da associação;
- d) O plano de atividades e orçamento, podendo propor as alterações que entender convenientes;
- e) O relatório de atividades e contas da direção;
- f) A exclusão de associados, o que será efetuado por escrutínio secreto;
- g) Qualquer assunto que lhe seja submetido por proposta subscrita por, pelo menos, dez por cento dos associados efectivos, com o mínimo de cinco associados;
- h) Designação de representante do SinJuP junto de qualquer entidade, pública ou privada, na sequência de previsão legal ou solicitação da respetiva entidade;
- i) Autorização para o sindicato demandar os membros dos órgãos sindicais por atos praticados no exercício das suas funções;
- j) Participação do SinJuP em organizações congéneres nacionais ou internacionais;
- k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- l) Deliberar sobre a fusão do SinJuP com outras organizações sindicais;
- m) Reconhecer qualquer tendência político-sindical;
- n) Decidir o recurso à greve;
- o) Deliberar sobre a extinção e consequente liquidação do SinJuP, bem como o destino do respetivo património;
- l) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos.

#### Artigo 22.º

##### Convocação da assembleia-geral

1- Incumbe ao presidente convocar as assembleias-gerais, por via postal ou qualquer meio eletrónico com confirmação de receção, com a antecedência mínima de vinte dias, e dirigir os respetivos trabalhos. A partir do momento em que a associação proceda à publicação periódica de qualquer

brochura, revista ou outro documento, a convocatória deverá também, obrigatoriamente, ser anunciada nessa publicação.

2- A convocatória deve conter obrigatoriamente o dia, hora e local da reunião e a ordem de trabalhos.

3- A convocatória para a assembleia-geral ordinária prevista no artigo seguinte é acompanhada ou de cópia do relatório e contas, do plano anual de atividades e orçamento ou do projeto de alteração de estatutos ou de informação do modo como os associados podem obter esses documentos com a antecedência de dez dias relativamente à data da assembleia-geral.

4- No caso de fazer parte da ordem de trabalhos a decisão sobre recursos em matéria disciplinar, a convocação do associado visado deve ser feita por carta registada com aviso de receção, enviada com a antecedência referida no número 1, para o domicílio que conste no registo do sindicato, presumindo-se em qualquer caso recebida no terceiro dia útil posterior ao do registo.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia-geral ordinária realiza-se:

a) Durante o mês de março, para analisar e aprovar o relatório e contas do ano anterior, apresentado pela direção, bem como o respetivo parecer do conselho fiscal;

b) Durante o mês de dezembro para aprovação do plano anual de atividades e orçamento para o ano seguinte.

2- A assembleia-geral eleitoral para os órgãos sociais deve ser ordinariamente convocada para o mês de novembro do respetivo ano.

3- Poderão realizar-se assembleias gerais extraordinárias sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, por solicitação de qualquer dos órgãos da associação ou de dez por cento dos associados efetivos, no mínimo de cinco associados, com indicação precisa do objeto da reunião.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reúne, em primeira convocação, se estiverem presentes, ou representados, mais de metade dos associados efetivos ou três quartos desses associados caso a ordem de trabalhos inclua deliberações que careçam de tal maioria.

2- Caso, à hora marcada, não se verifique o número de presenças referido no número anterior, a assembleia reúne e funciona validamente, em segunda convocação, sessenta minutos depois, com qualquer número de associados.

3- Qualquer associado pode fazer-se representar por outro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, salvo o disposto no número 5 do artigo seguinte.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações da assembleia-geral

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou re-

presentados, salvo as deliberações relativas às matérias constantes das alíneas a), f) e h) do artigo 21.º, as quais são tomadas por maioria de três quartos dos votos, salvo diferente disposição expressa dos presentes estatutos.

2- Os associados efetivos que se encontrem no uso dos seus direitos estatutários têm direito a dois votos e os que sejam Juizes de Paz aposentados têm direito a um voto.

3- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por voto secreto sempre que se refiram a pessoas e a matéria eleitoral ou quando o presidente da mesa assim o determine por si ou a requerimento de vinte por cento dos associados presentes.

4- Nenhum associado pode votar nas deliberações em que haja conflito de interesses entre o sindicato e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente, designadamente, em matéria disciplinar.

5- É admitido o voto por correspondência, ou por procuração, nos termos expressamente previstos nos estatutos, salvo quando estiver em causa deliberação sobre associados, destituição de membros de órgãos sociais e dissolução do sindicato.

#### Artigo 26.º

##### Atas

1- As deliberações da assembleia-geral só podem ser provadas pelas respetivas atas.

2- A ata deve conter, pelo menos:

a) O lugar, o dia e a hora da reunião;

b) O nome do presidente e dos secretários;

c) A lista de presenças que deve ser anexada à ata;

d) A ordem do dia constante da convocatória, salvo quando esta seja anexada à ata;

e) Referência aos documentos e relatórios submetidos à assembleia;

f) O teor das deliberações tomadas;

g) Os resultados das votações;

h) O sentido das declarações de voto dos associados, se estes o requererem.

3- As atas devem ser lavradas no respetivo livro de atas e devem ser assinadas pelos respetivos membros da mesa da assembleia-geral.

4- A mesa da assembleia-geral poderá decidir proceder à gravação das reuniões da assembleia-geral com vista a facilitar a elaboração da respetiva ata, sendo a gravação destruída logo que a ata se encontre aprovada e assinada.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 27.º

##### Composição

1- A direcção é o órgão colegial de representação e administração do SinJuP e de execução das deliberações da assembleia-geral.

2- A direcção é composta por três membros, dos quais um

presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, podendo haver suplentes em igual número.

#### Artigo 28.º

##### Competência da direção

Compete à direção a gestão administrativa e financeira do SinJuP, bem como a sua representação, nomeadamente:

- a) Orientar as atividades do sindicato no sentido da prossecução dos seus objetivos e finalidades em conformidade com as diretivas definidas em assembleia-geral;
- b) Executar as deliberações da assembleia-geral;
- c) Apresentar anualmente à assembleia-geral a proposta de orçamento ordinário e do plano de atividades para o exercício do ano seguinte;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório de atividades e a conta de gerência, respeitantes ao exercício anterior;
- e) Adquirir, alienar ou permutar bens móveis, valores mobiliários ou bens imóveis, estes últimos, mediante autorização prévia da assembleia-geral;
- f) Abrir e manter contas bancárias, emitir e assinar cheques;
- g) Negociar e contratar, nos termos da lei e depois da aprovação pela assembleia-geral, quaisquer empréstimos ou financiamentos para a prossecução do objeto e finalidade social do sindicato;
- h) Celebrar contratos para a aquisição de bens e serviços necessários à prossecução dos fins do sindicato;
- i) Propor à assembleia-geral a participação do sindicato em quaisquer pessoas coletivas;
- j) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos;
- k) Representar o SinJuP, em juízo ou fora dele, perante todas as entidades públicas e privadas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do artigo 21.º;
- l) Requerer a convocação de assembleias-gerais;
- m) Constituir comissões ou grupos de trabalho, nos termos previstos no artigo 33.º e nomear o seu coordenador;
- n) Deliberar sobre quaisquer matérias, nos termos dos estatutos, do regulamento interno previsto no número 2 do artigo 17.º e das disposições legais aplicáveis;
- o) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de associados;
- p) Propor, discutir, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- q) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- r) Coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições dos membros

- 1- O presidente da direção é o presidente do SinJuP.
- 2- O presidente representa o sindicato em juízo e fora dele e coordena a direção.
- 2- O vice-presidente coadjuva o presidente no exercício

das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

3- O tesoureiro recebe e guarda os valores do sindicato; assina, com outro membro da direção, as autorizações de pagamento e documentos de receitas; elabora as contas de gerência.

4- A direção elaborará regulamento interno especificando as atribuições de cada membro da direção.

#### Artigo 30.º

##### Representação do sindicato

Para obrigar o SinJuP, em quaisquer atos ou contratos, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, salvo nos atos de mero expediente em que bastará a assinatura de qualquer membro da direção.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões e deliberações da direção

1- A direção reúne sempre que convocada pelo seu presidente.

2- A direção só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.

3- A direção poderá decidir convocar outros associados ou colaboradores do sindicato para as suas reuniões, sempre que tal se lhe afigure conveniente, sem que estes tenham, contudo, direito a voto.

4- Para os efeitos do disposto no presente artigo, considera-se que os membros da direção estão presentes nas reuniões se a sua participação se fizer através do recurso a vídeo-conferência.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões e deliberações da direção

1- A direção reúne sempre que convocada pelo seu presidente.

2- A direção só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.

3- A direção poderá decidir convocar outros associados ou colaboradores do sindicato para as suas reuniões, sempre que tal se lhe afigure conveniente, sem que estes tenham, contudo, direito a voto.

4- Para os efeitos do disposto no presente artigo, considera-se que os membros da direção estão presentes nas reuniões se a sua participação se fizer através do recurso a vídeoconferência.

#### Artigo 33.º

##### Responsabilidade

Cada membro da direção é pessoalmente responsável pelos seus actos e solidariamente responsável por todas as

medidas tomadas de acordo com os restantes membros da direção.

#### Artigo 34.º

##### Comissões ou grupos de trabalho

1- A direção poderá constituir comissões ou grupos de trabalho para prosseguirem objetivos concretos que exigem um tratamento específico e uma dedicação especial, assim como uma organização e infraestrutura adequada.

2- As comissões ou grupos de trabalho serão constituídas por tempo determinado e com objetivos concretos.

3- A direção nomeará, por decisão unânime, um associado efetivo para coordenador da comissão ou grupo de trabalho, o qual escolherá um outro associado efetivo para o coadjuvar no exercício das suas funções.

4- O coordenador da comissão ou grupo de trabalho apresentará à direção relatórios semestrais, salvo se outro período tiver sido fixado, e prestará todas as informações que por esta lhe forem solicitadas.

5- A comissão ou grupo de trabalho pode ser extinta por decisão da direção.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 35.º

##### Composição

1- O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da atividade económica e financeira do SinJuP, sendo composto por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2- O vice-presidente substituirá o presidente nas faltas ou impedimentos deste.

#### Artigo 36.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a administração realizada pela direção, dar parecer fundamentado sobre o plano de atividades e orçamento e sobre o relatório de atividades e contas apresentados por aquele órgão;

b) Verificar a escrita e as contas do sindicato sempre que o entenda conveniente, pedir informações e solicitar todos os esclarecimentos que entender à direção;

c) Elaborar o seu regulamento interno e submetê-lo à assembleia-geral para ratificação;

d) Assegurar todas as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei, ou decorram da aplicação dos estatutos ou de regulamentos do sindicato;

e) Apresentar um relatório anual sobre a sua atividade de fiscalização;

f) Requerer a convocação de assembleias-gerais;

g) Emitir pareceres sobre questões concretas, sob solicitação de qualquer dos outros órgãos, o qual é vinculativo relativamente a contratos geradores de encargos financeiros, acima dos valores definidos em regulamento interno, a aquisições e alienações de bens imóveis e nos demais casos previstos na lei, nos estatutos ou em regulamento interno.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente, lavrando-se ata de todas as reuniões que efetuar.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Poderão efetuar-se reuniões conjuntas do conselho fiscal e da direção, sempre que qualquer destes órgãos julgue conveniente e ambos os órgãos o aceitem.

#### Artigo 38.º

##### Responsabilidades

Cada membro do conselho fiscal é pessoalmente responsável pelos seus actos e solidariamente responsável por todas as medidas tomadas de acordo com os restantes membros do conselho fiscal.

## CAPÍTULO V

### Finanças e património

#### Artigo 39.º

##### Receitas e despesas

1- Consideram-se receitas do sindicato:

a) As contribuições mensais dos associados;

b) As doações, legados, heranças ou subsídios;

c) As receitas provenientes das suas atividades desenvolvidas no âmbito da concretização do seu objeto;

d) Donativos e patrocínios compatíveis com os fins do sindicato;

e) Os rendimentos de quaisquer bens próprios.

2- As despesas do sindicato serão efetuadas mediante a movimentação de verbas consignadas no orçamento.

#### Artigo 40.º

##### Plano de atividades e orçamento

1- Anualmente, após a tomada de posse, a direção deve apresentar à assembleia-geral, conjuntamente, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte.

2- Ao longo do ano, a direção pode apresentar à assembleia-geral proposta de revisão do plano de atividades e do orçamento, que podem entrar em execução após competente aprovação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 41.º

##### Extinção, dissolução e liquidação

1- O sindicato pode ser dissolvido mediante deliberação favorável da assembleia-geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.

2- A deliberação requer voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de associados.

3- A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

#### ANEXO

### Regulamento do direito de tendência

1- Os associados que se agrupem em tendências comunicam esse facto ao presidente da mesa da assembleia-geral, com a indicação dos respetivos representantes.

2- Os associados formalmente organizados em tendências têm o direito de utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, desde que o comuniquem previamente à direção com uma antecedência mínima de setenta e duas horas.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SinJuP.

5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que entender adequados.

Registado em 3 de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 2 do livro n.º 3.

### Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de setembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

#### Artigo 68.º

A quotização sindical mensal a pagar por cada associado é de 1 % do valor das retribuições ilíquidas mensais, designadamente: Salário base, diuturnidades e subsídio de turno ou por trabalho nocturno, caso a eles o trabalhador tenha direito.

Registado em 4 de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 2 do livro n.º 3.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de dezembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - João Chumbinho.  
Vice-presidente - Marta Nogueira.  
Tesoureira - Margarida Simplicio.  
Suplente - Elena Burgoa.

### Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

1- Elísio Alexandre Caneira Mendes.  
2- Nuno Manuel Marques de Almeida.  
3- Francisco António Gonçalves Encarnação.  
4- Fernando José Vígia Grilo.  
5- António Manuel Borracha Figueiredo.  
6- Carlos Alberto Batalha Lourenço.  
7- Hélio Manuel da Conceição Jacinto.



# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR - Constituição

Estatutos aprovados em 11 de março de 2022.

#### CAPÍTULO I

##### Disposições iniciais

###### Artigo 1.º

###### Denominação, sede e âmbito

1- A Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR, a seguir designada abreviadamente por AMRR, é uma associação de empregadores e reger-se-á em toda a sua atividade pelos presentes estatutos.

2- A AMRR é uma associação de direito privado sem fins lucrativos e tem a sua sede no Porto, podendo criar delegações ou qualquer outra forma de representação no território nacional ou no estrangeiro por simples deliberação da direção ou por iniciativa dos associados, nos termos definidos pelos presentes estatutos.

3- A AMRR tem escopo nacional e constitui-se por período indeterminado.

4- Situam-se no âmbito da AMRR, podendo ser seus associados, todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam a sua atividade no âmbito dos setores da venda a retalho, restauração e afins, que possuam a sua sede ou um simples estabelecimento em território português, bem como instituições que em Portugal desenvolvam atividades de apoio e suporte a esses mesmos setores ou ainda pessoas que tenham prestado serviços relevantes ao setor.

###### Artigo 2.º

###### Objeto

1- É objeto genérico da AMRR coordenar toda a política de desenvolvimento dos setores que abrange, representando, defendendo e promovendo os interesses comuns dos seus associados junto de terceiros.

2- São atribuições específicas da AMRR:

a) Criar e manter serviços de apoio aos seus associados nomeadamente nos domínios técnico e informativo;

b) Constituir sociedades comerciais para prestação de serviços e consultadoria no âmbito do apoio às atividades desenvolvidas pelas empresas dos setores que abrange, sendo que a participação da AMRR em tais sociedades comerciais deve cingir-se a empresas com objeto social afim e não poderá conduzir à obtenção de posições maioritárias;

c) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

d) Colaborar na regulamentação das atividades das empresas dos setores por si representados;

e) Estabelecer e fomentar acordos de cooperação com organismos e associações públicas ou privadas, tendo em vista os interesses prosseguidos pelos seus associados;

f) Promover ou apoiar feiras, exposições, congressos, seminários ou quaisquer reuniões que visem os interesses dos seus associados;

g) Locar ou adquirir a título oneroso ou gratuito, bens móveis ou imóveis necessários à consecução dos seus fins;

h) Realizar todos os actos que, não sendo contrários à lei ou aos presentes estatutos, sejam considerados convenientes para a consecução dos seus fins.

###### Artigo 3.º

###### Filiação

A AMRR pode filiar-se em quaisquer associações, federações ou confederações de empregadores ou de carácter técnico, nacionais ou estrangeiras, no âmbito dos sectores referidos no número 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos, podendo com as mesmas associar-se nos termos da legislação em vigor.

#### CAPÍTULO II

##### Dos associados

###### Artigo 4.º

###### Categorias

1- Os associados podem ser efetivos, honorários, aderentes ou correspondentes.

2- Podem ser associados efetivos da AMRR todas as empresas singulares ou coletivas que, com carácter principal ou acessório, exerçam atividades no âmbito dos setores referidos no número 4 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

3- Podem ser associados honorários personalidades, empresas ou outras instituições, a quem a assembleia geral confira tal categoria, pelos serviços prestados ou obras desenvolvidas no âmbito dos objetivos prosseguidos pela AMRR, por proposta apresentada pela direção, por sua iniciativa ou a pedido de 25 ou mais associados.

4- Podem ser associados aderentes quaisquer instituições que, em Portugal, desenvolvam atividades de apoio e suporte às empresas dos setores referidos no número 4 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

5- Podem ser associados correspondentes as pessoas que

tenham prestado serviços relevantes aos setores referidos no número 4 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

6- Os associados efetivos que atinjam 25 anos consecutivos de filiação adquirem automaticamente o estatuto especial de associado efetivo de mérito.

7- O estatuto referido no número anterior, não obstante de aquisição automática, será formalmente outorgado em sessão solene organizada pela AMRR no sentido de assinalar o evento.

8- O estatuto previsto nos números anteriores não implica, para os associados efetivos que dele beneficiem, qualquer alteração dos respetivos direitos e deveres estatutários.

#### Artigo 5.º

##### Admissão

1- A admissão dos associados efetivos será efetuada por deliberação da direção, após pedido apresentado por escrito nesse sentido por parte do interessado, em impresso próprio fornecido pela associação, sendo obrigatório prestar todas as informações nele solicitadas.

2- Da deliberação da direção referida no número anterior, bem como da recusa de admissão, cabe recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia geral, interposto pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos, no prazo de quinze dias contados desde a data em que tenha sido tornada pública a decisão.

3- A admissão dos associados aderentes e dos associados correspondentes será deliberada pela direção, após pedido apresentado por escrito nesse sentido por parte dos interessados, podendo a estes ser exigido quaisquer elementos necessários para análise da sua atividade presente ou passada em prol ou ao serviço das empresas dos setores referidos no número 4 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

1- São direitos dos associados efetivos:

- a) Tomar parte e votar nas reuniões da assembleia geral;
- b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, designadamente podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- c) Solicitar aos órgãos sociais as informações e os esclarecimentos respeitantes à condução das atividades da AMRR, que entenderem por convenientes;
- d) Examinar as contas, documentos e livros relativos às atividades desenvolvidas pela AMRR;
- e) Solicitar a intervenção da AMRR para defesa dos seus legítimos interesses, podendo beneficiar da assistência técnica, económica e jurídica da AMRR, nos termos e em conformidade com a lei;
- f) Beneficiar da consultadoria jurídica, económica ou outra, prestada pela AMRR;
- g) Apresentar aos órgãos sociais todas as propostas de interesse associativo;
- h) Recorrer para a assembleia geral das deliberações de quaisquer outros órgãos sociais;
- i) Requerer com outros associados, nos termos dos pre-

sentes estatutos, a convocação da assembleia geral.

2- São direitos de todos os associados:

- a) Solicitar a colaboração da AMMR no âmbito da atuação desta, salvo nos casos em que a referida colaboração seja exclusivamente garantida aos associados efetivos;
- b) Frequentar a sede da AMRR bem como utilizar os seus serviços, salvo nos casos em que tal utilização seja garantida exclusivamente aos sócios efetivos;
- c) Beneficiar dos descontos comerciais resultantes dos protocolos outorgados pela AMRR com quaisquer instituições;
- d) Solicitar a desvinculação da AMRR, por carta registada com uma antecedência mínima de 30 dias.

3- Os sócios honorários, aderentes ou correspondentes podem assistir às reuniões da assembleia geral.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

1- São deveres dos associados efetivos:

- a) Exercer com diligência os cargos para que forem eleitos, e bem assim participar nas atividades sociais da AMRR;
- b) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- c) Informar a AMRR de qualquer alteração da sua atividade;
- d) Comunicar à AMRR todas as alterações na composição dos corpos sociais ou do seu pacto social, no prazo de 30 dias a contar da data em que as mesmas se hajam efetivado;
- e) Prestar à AMRR todas as informações solicitadas pelos órgãos sociais da mesma, na prossecução dos seus fins estatutários;
- f) Acatar e apoiar as resoluções legítimas dos órgãos sociais da AMMR;
- g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da AMRR;
- h) Cumprir todas as disposições dos presentes estatutos, as legais aplicáveis, bem como quaisquer regulamentos internos em vigor.

2- São deveres dos associados aderentes e dos associados correspondentes todos aqueles que incumbem aos associados efetivos, com exceção do disposto na primeira parte da alínea a) do número anterior deste artigo.

#### Artigo 8.º

##### Suspensão de direitos

Ficarão com os seus direitos associativos suspensos todos os sócios que, deixando de pagar quotas correspondentes a dois meses e tendo sido notificados por escrito para o fazerem, não as satisfaçam no prazo de 60 dias.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

- a) Aqueles que se desvincularem, através do procedimento previsto na alínea d) do número 2 do artigo 6.º dos presentes estatutos;
- b) Aqueles que se dissolverem ou extinguirem a sua ativi-

dade nos termos da lei aplicável;

c) Aqueles que sejam expulsos por deixarem de satisfazer os requisitos previstos no número 2 do artigo 4.º, ou por deverem à AMRR quotas correspondentes há mais de doze meses e não as regularizarem no prazo de 60 dias após notificação para tal efeito por carta registada, ou ainda por terem violado as disposições dos presentes estatutos, neste caso após processo disciplinar.

2- Compete à direção declarar a perda da qualidade de associado.

3- Os associados que venham a perder tal qualidade não têm direito a qualquer indemnização ou a qualquer fração do património social.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### Artigo 10.º

###### Órgãos sociais

1- São órgãos da AMRR:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

##### Artigo 11.º

###### Cargos associativos

1- Todos os cargos associativos são exercidos gratuitamente.

2- Os cargos associativos são exercidos pessoalmente, devendo os associados que forem pessoas coletivas indicar as pessoas singulares que em sua representação poderão ser eleitas para os mesmos.

3- Os associados poderão revogar os mandatos das pessoas singulares que tenham indicado para os cargos associativos não podendo, no entanto, indicar outras pessoas em substituição automática daquelas.

4- O mandato dos titulares dos cargos associativos é de 3 anos, podendo estes ser livremente reeleitos.

##### Artigo 12.º

###### Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

##### Artigo 13.º

###### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, a todo o tempo, a mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Interpretar e alterar os estatutos;
- c) Definir a política associativa;
- d) Aprovar os regulamentos internos da associação;
- e) Julgar os recursos interpostos das deliberações da direção;

f) Autorizar a alienação de seus bens patrimoniais ou a constituição de ónus reais sobre os mesmos;

g) Apreciar e votar o plano de atividades e orçamento;

h) Apreciar e votar o relatório e contas bem como o respetivo parecer do conselho fiscal;

i) Eleger os associados honorários;

j) Fixar a tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados e respetivos escalões, podendo criar escalões mais baixos para associados cujo capital seja detido maioritariamente por outros associados efetivos ou por pessoas singulares ou coletivas detentoras da maioria do capital de um outro associado efetivo;

k) Deliberar sobre a dissolução da AMRR e a forma da sua liquidação, nos termos previstos por estes estatutos e pela lei aplicável;

l) Deliberar sobre outros assuntos de interesse para a AMRR não cometidos por lei ou pelos estatutos a outros órgãos sociais;

m) Deliberar, com poderes exclusivos, a aquisição, alienação ou oneração, de bens imóveis;

n) Deliberar, com poderes exclusivos, a aquisição, alienação ou oneração, de bens móveis de valor igual ou superior a 10 % do orçamento aprovado para o exercício corrente.

##### Artigo 14.º

###### Mesa

1- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente e este pelo secretário.

##### Artigo 15.º

###### Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente até 30 de abril de cada ano para discutir e votar o relatório e contas da direção relativos ao exercício do ano anterior, e em dezembro de cada ano para votar o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte.

2- De três em três anos, em abril, a assembleia geral reúne-se em assembleia eleitoral.

3- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocado por iniciativa do seu presidente ou a pedido dos seguintes órgãos associativos ou pessoas:

a) Da direção;

b) Do conselho fiscal;

c) De um grupo de 25 ou mais associados efetivos;

d) Do recorrente de deliberação da direção.

##### Artigo 16.º

###### Convocação

1- As convocatórias para as sessões da assembleia geral são efetuadas por correio eletrónico, expedido com uma antecedência mínima de oito dias, devendo constar daquele o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2- Sempre que a assembleia geral tenha por objeto fins

eleitorais, a sua convocação respeitará as disposições deste estatuto em relação à sua convocação.

#### Artigo 17.º

##### Quórum

1- Em primeira convocação a assembleia geral poderá deliberar se estiverem presentes, pelo menos, metade dos seus associados mais um.

2- A assembleia geral pode deliberar com qualquer número de associados presentes, em segunda convocação, a ter lugar, o mais cedo, meia hora depois e, o mais tarde, oito dias depois.

3- A segunda convocação pode ser feita simultaneamente com a primeira, para o caso de esta não se realizar por falta de quórum.

4- O disposto no número 1 deste artigo não tem aplicação no que concerne às assembleias convocadas com fins exclusivamente eleitorais.

#### Artigo 18.º

##### Deliberações

1- As deliberações da assembleia são tomadas por maioria absoluta dos votos apurados, salvo os casos exceptuados na lei e os previstos nos números seguintes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, destituição dos titulares dos cargos associativos durante o exercício do mandato e alienação de bens patrimoniais ou constituição sobre os mesmos de garantias reais exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da AMRR requer o voto favorável de três quartos de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

4- No caso de empate, o presidente da mesa dispõe de voto de qualidade, devendo declarar que o quer exercer.

5- Para efeitos de quaisquer deliberações, cada sócio efetivo dispõe de um voto, independentemente da sua dimensão e características.

6- Na assembleia os associados podem fazer-se representar por outros associados mediante carta dirigida ao presidente da mesa, ficando a capacidade de representação limitada a três associados.

#### Artigo 19.º

##### Assembleia eleitoral ordinária

1- As eleições para todos os cargos sociais são realizadas por escrutínio secreto, de acordo com os presentes estatutos e o regulamento eleitoral em vigor.

2- Nas listas submetidas a sufrágio devem constar os cargos a exercer por cada candidato.

#### Artigo 20.º

##### Assembleia eleitoral extraordinária

1- Sempre que por impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato de algum dos membros dos órgãos sociais deixar de haver quórum, não sendo possível aguardar pela assembleia geral ordinária prevista estatutariamente,

será convocado uma assembleia geral extraordinária, para eleição dos membros dos corpos sociais em falta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior são dispensadas as formalidades e os prazos previstos no regulamento eleitoral.

3- As candidaturas para o preenchimento das vagas podem ser apresentadas a título individual, por um grupo de associados ou, preferencialmente, pela direção.

4- Todas as candidaturas devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 48 horas relativamente ao início da sessão da assembleia.

5- A assembleia eleitoral extraordinária estará sujeita às regras do regulamento eleitoral em vigor.

#### Artigo 21.º

##### Assembleia geral para destituição dos titulares dos cargos sociais

1- A destituição dos titulares dos cargos sociais durante o exercício dos respetivos mandatos só poderá ser determinada em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para tal efeito.

2- Deliberada a destituição, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão de três sócios no pleno gozo dos seus direitos, que exercerá interinamente a gestão da AIMMAP.

3- Durante a mesma reunião, será expressamente fixado o período máximo da duração do mandato da comissão.

4- A comissão, posteriormente, promoverá eleições dentro do mandato que lhe foi conferido, nos termos do regulamento eleitoral.

#### Artigo 22.º

##### Direção

1- A direção é constituída por 7 ou 10 membros efetivos, dos quais:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes, sendo que um será o 1.º vice-presidente, responsável pela pasta de tesouraria;
- c) E os restantes vogais.

2- Conjuntamente com os membros efetivos da direção poderão ser eleitos dois membros suplentes.

#### Artigo 23.º

##### Competência da direção

1- Compete à direção representar e gerir a AMRR, praticando todos os atos legais e estatutariamente previstos, designadamente os seguintes:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Elaborar o plano de atividades e o orçamento relativos a cada exercício, devendo submeter tais documentos à apreciação do conselho fiscal e à votação da assembleia geral;
- c) Elaborar, relativamente a cada exercício, o relatório de atividades e as contas, devendo apresentar tais documentos à apreciação do conselho fiscal, que elaborará o respetivo parecer, e à votação da assembleia geral;
- d) Admitir e excluir os sócios efetivos, aderentes e correspondentes;

e) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;  
f) Elaborar e propor à assembleia geral, para apreciação e votação, regulamentos internos;

g) Instaurar processos disciplinares e deliberar sobre as decisões a tomar, nos termos dos estatutos;

h) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da AMRR;

i) Administrar os bens da associação e dirigir a sua atividade, e orientar a contratação de pessoal e colaboradores, fixando as respetivas condições de trabalho e exercendo a respetiva disciplina;

j) Representar a associação em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

k) Exercer as demais atribuições da lei e dos estatutos.

2- A associação obriga-se pelas assinaturas conjuntas do presidente e de um dos vice-presidentes.

3- A prática de atos de mero expediente pode ser levada a cabo por qualquer membro da direção.

4- A direção poderá designar, com caráter permanente ou transitório, assessores, retribuídos ou não, os quais têm sempre simples funções de apoio técnico e, embora possam assistir às reuniões da direção ou da assembleia geral, não têm direito a voto.

5- A direção deixará de ter quórum quando houver impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato de 4 ou 6 dos seus membros efetivos, consoante tenham sido eleitos para tal órgão 7 ou 10 membros, respetivamente, sem que, entretanto, nenhuma das vagas tenha sido preenchida.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direção apenas deixará de ter quórum depois de esgotadas as possibilidades de os membros efetivos em falta serem substituídos pelos membros suplentes.

7- A designação do substituto nos termos do número anterior é da competência da direção, sem prejuízo do disposto nos números seguintes deste artigo.

8- No caso de impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato do presidente, será este substituído pelo 1.º vice-presidente, o qual passará a ocupar o cargo de presidente.

9- A substituição prevista no número anterior é automática e será formalizada na primeira reunião ulterior à cessação de funções do presidente anterior.

10- Na mesma reunião, a direção nomeará um novo vice-presidente, escolhido entre os restantes vogais.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões

1- Compete à direção fixar a periodicidade das suas reuniões, independentemente das convocatórias extraordinárias do seu presidente.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direção deverá reunir ordinariamente trimestralmente.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

4- O presidente é substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo 1.º vice-presidente.

5- No caso de faltas ou impedimentos simultâneos do presidente e do 1.º vice-presidente, o presidente será substituído pelo outro vice-presidente e, caso se verifique também a falta ou o impedimento deste, por qualquer vogal escolhido pela direção.

6- A direção poderá reunir e deliberar validamente se estiverem presentes metade mais um dos seus membros.

#### Artigo 25.º

##### Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por três membros: presidente, relator e vogal.

2- O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo relator.

3- O conselho fiscal pode reunir e deliberar se estiverem presentes pelo menos dois dos seus membros.

4- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos presentes.

5- No caso de apenas estarem presentes dois membros, o presidente ou quem o substitua terá voto de qualidade.

#### Artigo 26.º

##### Competência do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Emitir parecer sobre os actos de gestão e financeiros da direção, sempre que solicitado;

b) Verificar periodicamente a regularidade dos livros, registos contabilísticos, documentos de suporte e a situação de caixa;

c) Elaborar relatório anual da sua ação fiscalizadora e emitir parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção;

d) Colaborar com a direção, quando solicitado, na elaboração dos orçamentos;

e) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre a dissolução da AMRR e forma da sua liquidação;

f) Velar pelo cumprimento dos estatutos e da lei.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões

Compete ao conselho fiscal fixar a periodicidade das suas reuniões ordinárias, reunindo extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, devendo reunir pelo menos uma vez por ano.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### Artigo 28.º

##### Disciplina

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento por parte dos associados de qualquer dos deveres previstos no artigo 7.º destes estatutos.

2- A instauração de qualquer processo disciplinar bem como a aplicação das respetivas sanções é de competência da direção, com possibilidade de interposição de recurso para a assembleia geral.

3- Nenhum associado será punido sem que, por escrito, lhe sejam comunicados os factos de que é acusado, sendo-lhe ainda assegurada a possibilidade de apresentar a sua defesa, também sob a forma escrita, nos quinze dias subsequentes à notificação da acusação.

#### Artigo 29.º

##### Sanções

1- As infrações disciplinares referidas no artigo antecedente serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao limite de doze meses de quotização;
- d) Expulsão.

2- As penas acima referidas deverão ser graduadas, em cada caso concreto, tendo em conta a gravidade da infração.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### Artigo 30.º

##### Meios financeiros

1- São meios financeiros da AMRR:

- a) As receitas provenientes de jóias, quotas e taxas a pagar pelos sócios;
- b) As receitas provenientes de quaisquer taxas por prestações de serviços;
- c) O produto da remuneração de depósitos ou empréstimos;
- d) Os subsídios oficiais, sem prejuízo do disposto no artigo 405.º, número 1, do Código do Trabalho;
- e) As dádivas e doações feitas por terceiros e aceites pela associação;
- f) Quaisquer outras receitas não especificadas permitidas pela lei e aceites pela direção.

#### Artigo 31.º

##### Organização contabilística

Cabe à direção organizar e manter, em conformidade com a lei e os estatutos, a contabilidade e a tesouraria da AMRR.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### Artigo 32.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 33.º

##### Dissolução

A dissolução da AMRR só pode ser deliberada em assembleia geral convocada para o efeito e terá em conta o disposto na lei e nos presentes estatutos, não podendo ser violado o disposto no artigo 450.º, número 5, do Código do Trabalho.

Registado em 13 de setembro de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 152 do livro n.º 2.

### **Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) que passa a denominar-se Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 19 de setembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2014.

### CAPÍTULO

#### Âmbito, objeto e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação e duração

A Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), fundada por decreto régio de 25 de novembro de 1858, é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, com duração por tempo indeterminado, que, de acordo com o regime jurídico das associações patronais, se rege pelos presentes estatutos e denomina-se Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA), mantendo, todavia, a sigla ACA por ser essa a sua terminologia tradicional.

#### Artigo 2.º

##### Objeto

1- A associação representa ao nível e com âmbito regional (distrital) as sociedades e os empresários em nome individual do sector terciário, comércio por grosso e a retalho, serviços e turismo, pugnando pela sua dignificação e desenvolvimento.

2- Podem inscrever-se, como associados, na ACA as sociedades e os empresários em nome individual com sede geográfica distinta da referida no número 1 do presente artigo, desde que exerçam atividades que se possam considerar de interesse para a prossecução do objetivo da associação.

3- São objetivos da ACA representar e defender a nível nacional e internacional os seus associados, promovendo entre

eles o espírito de convergência e solidariedade e estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros:

a) Colaborar com os poderes públicos no prosseguimento de uma adequada política económica regional e nacional;

b) Assegurar as vias e formas de diálogo com as associações sindicais, em ordem à obtenção de um permanente clima de livre discussão entre os sujeitos das relações sociais sobre os problemas comuns;

c) Propor, promover ou executar os estudos e pesquisa e técnica de interesse para o sector e para a região;

d) Prosseguir quaisquer outros objetivos de interesse dos associados e da atividade e região em que se integra, nomeadamente a organização de feiras, exposições e congressos, a prestação de informação e apoio técnico, a promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação profissional, sem excluir outras formas de apoio técnico e consultoria;

e) A associação poderá também filiar-se noutros organismos associativos, congéneres ou não, nacionais ou estrangeiros, bem como associar-se a organismos de fim similar.

#### Artigo 3.º

##### Sede

1- A ACA abrange a área do distrito de Aveiro e tem a sua sede na cidade de Aveiro, na Rua Guilherme Gomes Fernandes, 18-B.

2- A ACA pode mediante deliberação da direção estabelecer delegações ou quaisquer outros tipos de representações fora da área da sede, bem como secções especializadas pelo setor ou subsectores de atividade, diferentes em toda ou em parte da área abrangida, podendo ainda criar delegações nos concelhos do distrito de Aveiro. É da competência da direção a adesão a uniões, federações e confederações desde que esse enquadramento (filiação) associativo seja do interesse da ACA para a sua expansão.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 4.º

##### Associados

1- A associação tem as seguintes categorias de associados:

- a) Associados efetivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados beneméritos.

2- São associados efetivos todas as pessoas individuais ou coletivas de direito privado que exerçam qualquer atividade referida no artigo 2.º

3- São associados honorários as pessoas individuais ou coletivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos diretivos ou com eles colaborado, prestando à associação serviços relevantes com assiduidade e dedicação, tais reconhecidos pela assembleia geral.

4- São associados beneméritos as pessoas individuais ou coletivas de direito privado titulares de empresas, organis-

mos privados ou públicos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam com donativos ou prestem serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tais considerados pela assembleia geral.

5- Os associados honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços da associação e podem participar nos atos da assembleia geral, mas sem direito a voto.

6- A admissão dos associados é feita pela direção, por solicitação dos interessados, nos termos do regulamento interno.

7- Compete à assembleia geral deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados pelos candidatos a quem tenha sido recusada a admissão.

#### Artigo 5.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da associação, nos termos dos presentes estatutos;

b) Beneficiar de apoio, dos serviços e das iniciativas da associação;

c) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários e fazer-se representar pela associação na mais ampla representatividade perante os organismos patronais e sindicais em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;

d) Colher, através da direção, informações respeitantes ao funcionamento da associação e disponibilizar a esta as informações solicitadas que possam contribuir para a prossecução do fim estatutário;

e) Utilizar todos os serviços da associação e usufruir de todos os usuais benefícios e regalias decorrentes da sua existência.

#### Artigo 6.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;

b) Satisfazer pontualmente o pagamento das suas quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;

c) Participar e acompanhar as atividades da associação, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio e exercer os cargos associativos se para isso forem solicitados;

d) Participar nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados e respeitar as deliberações e diretrizes dos órgãos competentes, mantendo para com estes um dever de solidariedade;

e) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que foram designados, contribuindo de uma maneira geral para o bom funcionamento da associação.

#### Artigo 7.º

##### Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Aqueles que voluntariamente expressem o seu desejo de deixarem de pertencer à associação e de tal decisão a notifi- quem por carta registada com aviso de receção, ou por email quando considerado em reunião de direção;

b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas e de outras dívidas, não liquidarem as respetivas quantias no prazo de 30 dias, salvo se apresentarem justifica- ção aceite pela direção;

c) Perdem também a qualidade de associados quando por comportamento impróprio, pratiquem atos contrários aos ob- jetivos da associação ou suscetíveis de afetar a sua atuação ou o seu prestígio, deliberadamente comprometam e afetem a imagem da instituição e corpos diretivos, sendo os mesmos considerados uma grave violação de deveres fundamentais dos associados.

2- No caso do previsto na alínea c), compete à direção de- cidir e propor ou não a expulsão de associado, após comuni- cação desta por carta registada ao associado, e à qual deverá ser concedido o prazo de 10 dias para o exercício do direito de defesa escrita, cabendo ainda recurso desta deliberação para a assembleia geral, que será votada, por proposta da di- reção na primeira assembleia geral por uma votação superior a metade do número de associados presentes.

3- Os associados excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao paga- mento das quotas respeitantes a todo o período de exercício em curso até à data da retirada ou expulsão, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

4- A perda de qualidade de associado, provoca a impossi- bilidade deste se candidatar aos órgãos sociais, bem como ao direito de voto.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### Artigo 8.º

###### Órgãos sociais

1- Os órgãos sociais da associação são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Haverá ainda a possibilidade de criar um ou vários con- selhos consultivos (sem poderes deliberativos).

3- Os órgãos sociais são eleitos pelo período de um triénio, que corresponderá à duração dos seus mandatos.

##### Artigo 9.º

###### Exercício de cargos sociais

1- Somente podem exercer cargos sociais os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos.

2- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por assembleia geral convoca- da para o efeito com pelo menos 45 dias de antecedência de entre os sócios por períodos de três anos.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto.

4- A proposta do representante de um associado para o

exercício de um cargo social, esta deverá ser acompanhada da identificação do seu representante.

5- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representante, cessam automatica- mente as suas funções, abrindo-se vaga que será preenchida por um dos vogais suplentes, o qual exercerá o respetivo car- go até final do mandato.

6- Nenhum associado pode representar mais de um órgão eletivo.

7- Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associa- dos que tenham, pelo menos, um ano de inscrição.

##### Artigo 10.º

###### Votação

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus mem- bros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

### CAPÍTULO IV

#### Assembleia geral

##### Artigo 11.º

###### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associa- dos no pleno gozo dos seus direitos, sendo a respetiva mesa composta por um presidente e dois secretários, sendo um suplente. A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, que dirige os trabalhos nas suas reuniões, e por um secretário, a quem compete a elaboração da ata de cada assembleia e coadjuvar nos atos eleitorais.

##### Artigo 12.º

###### Atribuições

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa, a direção e o conselho fiscal;  
b) Deliberar sobre a aprovação do relatório e contas de cada exercício;

c) Destituir os titulares dos órgãos sociais, desde logo ele- gendo uma comissão diretiva com a incumbência de, no pra- zo que lhe for dado, proceder a eleições;

d) Votar as alterações estatutárias;

e) Deliberar sobre a dissolução da associação;

f) Autorizar que pela associação sejam demandados judi- cialmente os titulares de cargos associativos por factos prati- cados no exercício das respetivas funções;

g) Julgar recursos interpostos pelos associados das delibe- rações da direção e resolver quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;

h) Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral por quem designarem, mediante creden- cial dirigida ao presidente da mesa e entregue na sede da associação até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia geral;



- i) Cada participante na assembleia geral não poderá representar mais de dois associados;
- j) Aprovar o regulamento interno da associação.

#### Artigo 13.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de março de cada ano para apreciar o relatório e contas e o orçamento anual da direção e respetivo parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o presidente da mesa, a direção ou o conselho fiscal o julgarem necessário, ou ainda a pedido de 10 % da totalidade dos associados de pleno direito.

3- A convocatória da assembleia geral deve indicar a hora, local e objeto e deve ser publicada com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos, concomitantemente, a associação deverá, pelos meios digitais ao seu dispor, informar o máximo de associados possíveis.

4- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

5- A assembleia geral somente poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

6- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

7- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro, através de carta dirigida ao presidente da mesa.

8- Não é permitido a cada associado exercer em cada reunião mais de duas representações.

9- A cada associado compete um voto.

10- As deliberações sobre as matérias constantes na ordem de trabalhos exigem o voto favorável de metade mais um, do número de associados presentes. Em caso de igualdade de voto, compete ao presidente da mesa da assembleia geral o voto de desempate.

11- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

12- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e, para esse efeito deverá ser convocada com pelo menos 30 dias de antecedência, acompanhada da respetiva fundamentação.

## CAPÍTULO V

### Direção

#### Artigo 14.º

##### Composição

1- A direção é composta por três membros efetivos, com-

preendendo:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um vice-presidente suplente.

2- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente nomeado para esse efeito em reunião após a eleição.

#### Artigo 15.º

##### Competência

Compete à direção:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;

b) Criar, representar, organizar e dirigir os serviços da associação;

c) Submeter ao parecer do conselho fiscal e apresentar à assembleia geral em cada ano o relatório e contas da gerência do ano anterior;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral o orçamento anual e todas as propostas que se mostrem necessárias;

e) Deliberar sobre a admissão de associados e decidir sobre a exclusão dos mesmos;

f) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;

g) Adquirir e propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis;

h) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a associação, com o parecer do conselho fiscal;

i) Contrair empréstimos mediante parecer favorável do conselho fiscal, incluindo no plano de atividades aprovado na assembleia ordinária;

j) Designar de entre os seus membros os elementos para a comissão executiva, com composição e modo de funcionamento que regulará;

l) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da associação;

m) Designar e propor à assembleia geral os elementos que compõem o conselho consultivo, nos termos do número 1 do artigo 25.º, capítulo VIII;

n) Determinar a realização das reuniões do conselho de delegados nos termos do artigo 20.º, número 2.

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento

1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo presidente e funciona validamente estando presentes a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respetivas atas.

3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

4- Cada membro da direção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, sendo obrigatório o exercício de voto dos elementos presentes.

## Artigo 17.º

### Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente ou, na falta deste, do nomeado para o efeito em reunião de direção (artigo 14/2).

2- Em atos de mero expediente é bastante a intervenção de um membro da direção, ou pessoa qualificada, a quem sejam delegados poderes pelo presidente para tanto.

## Artigo 18.º

### Comissão executiva

1- A comissão executiva é um órgão eleito pela direção, caso esta entenda a sua necessidade, será constituída por três elementos, presidida pelo presidente da direção mais dois elementos escolhidos pela direção, competindo-lhe dar execução às deliberações da direção.

2- Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direção.

3- Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião da direção.

4- Os membros da comissão executiva podem exercer as suas funções a tempo inteiro ou a tempo parcial e poderão auferir a remuneração fixada pela direção.

## CAPÍTULO VI

### Conselho de delegados

## Artigo 19.º

### Composição

1- O conselho de delegados é formado por todos os delegados concelhios que, representando os concelhos, aceitam integrar este órgão, propostos pela direção e ratificado pela assembleia geral, cabendo a cada concelho um delegado.

2- O conselho de delegados reunir-se-á pelo menos uma vez por ano e sempre que a direção o julgue necessário, sendo presidido pelo presidente da direção.

3- De cada reunião do conselho será elaborado um relato que traduz as várias sensibilidades e assuntos tratados.

4- Será de decisão exclusiva de direção a criação do conselho de delegados durante a sua vigência.

## Artigo 20.º

### Competências

1- O conselho de delegados tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a atividade da associação de acordo com a política seguida nos concelhos.

2- Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre:

- a) Relações com as autarquias;
- b) Políticas de cooperação com o município;

c) Informação sobre os problemas do comércio, turismo e serviços;

d) Informação sobre formação profissional para ativos;

e) Todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;

f) Quaisquer alterações aos estatutos e regulamentos mediante proposta da direção.

## CAPÍTULO VII

### Conselho fiscal

## Artigo 21.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efetivos e um vogal suplente.

## Artigo 22.º

### Competências

São atribuições do conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anual da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias, no plano financeiro;

d) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens móveis e imóveis, bem como sobre a contratação de empréstimos.

## Artigo 23.º

### Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por trimestre.

2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção ou da comissão executiva.

3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

4- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos seus membros e constarão das respetivas atas.

## CAPÍTULO VIII

### Conselho consultivo

## Artigo 24.º

### Composição e funcionamento

1- O conselho consultivo reunirá, ordinariamente, uma vez por ano ou sempre que o presidente da direção o convoque.

2- O conselho consultivo tem funções consultivas da associação, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a atividade da associação, de acordo com as orientações da direção aprovadas em assembleia geral.

3- É constituído por personalidades convidadas pela direção que possam contribuir com o seu saber e experiência, designadamente nos campos da arquitetura e engenharia, do direito, da economia, do ensino e da medicina, não podendo ultrapassar os 12 elementos.

#### Artigo 25.º

##### Competências

Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre a atividade da associação de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, no âmbito:

- a) Da situação política, económica e social do país;
- b) De matérias relativas à política de emprego;
- c) Dos problemas que afetam as atividades do comércio, do turismo e dos serviços no contexto económico;
- d) De todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;
- e) De todas as reuniões será feito um relatório.

### CAPÍTULO IX

#### Das eleições

#### Artigo 26.º

##### Relação de eleitores

1- À direção compete elaborar o recenseamento de todos os associados em pleno gozo dos seus direitos e pôr à disposição destes, para consulta, na sede da associação, a competente relação de eleitores, organizada por ordem alfabética, até 40 dias antes da data fixada para a eleição.

2- São elegíveis todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

#### Artigo 27.º

##### Reclamações

Da inscrição ou omissão irregulares na relação de eleitores poderá qualquer associado reclamar no prazo de cinco dias para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá dentro dos cinco dias seguintes à data da apresentação das reclamações.

#### Artigo 28.º

##### Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega, nos serviços administrativos da associação, contra recibo, das listas contendo a designação dos membros que se candidatam à eleição e dos cargos a que concorrem, acompanhadas de termo individual ou coletivo da aceitação da candidatura.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas ou pela direção ou por grupos de, pelo menos, 50 associados.

3- Os candidatos serão identificados nas listas de candidaturas pelo seu nome completo e morada ou, tratando-se de pessoas coletivas, pela sua designação social e sede respetiva.

4- As listas de candidaturas só poderão ser consideradas

desde que incluam candidatos para todos os corpos sociais.

5- A apresentação das candidaturas, nos exatos termos acima referidos, terá de ser feita até 30 dias da data designada para a eleição.

6- Compete à comissão eleitoral pronunciar-se sobre cada uma das listas de candidaturas apresentadas, devendo proferir decisão definitiva sobre a aceitação ou rejeição de cada uma delas até 20 dias antes da data da eleição.

7- A comissão eleitoral poderá convidar os subscritores das listas de candidaturas que apresentem omissões ou irregularidades que sejam por ela consideradas não essenciais a completá-las ou corrigi-las em prazo que, para o efeito, fixará, sob pena de rejeição.

8- As deliberações da comissão eleitoral mencionarão detalhadamente os fundamentos em que se alicerçam.

9- As deliberações respeitantes à aceitação ou rejeição definitivas das listas de candidaturas, a proferir no prazo referido no número 1, terão de ser afixadas no mesmo prazo na sede da associação.

#### Artigo 29.º

##### Do ato eleitoral

1- A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2- As listas, a fornecer pela associação, serão em papel branco liso, sem marca ou sinal externo, com as dimensões de 15 cm por 20 cm, e conterão, impressas ou dactilografadas, as designações sociais das pessoas coletivas ou os nomes dos associados, bem como os órgãos e cargos a que se candidatam.

3- Serão consideradas nulas as listas de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Conttenham quaisquer palavras, frases ou cortes.

#### Artigo 30.º

##### Escrutínio

1- A cada associado corresponde um voto.

2- A votação será feita por escrutínio secreto, devendo as listas de voto, depois de dobradas em quatro pelos votantes, ser entregues ao presidente da mesa da assembleia, que as lançará na urna depois de se certificar que o secretário efetuou a correspondente anotação na relação de eleitores.

3- No ato de votação os eleitores poderão votar mediante a prévia identificação, ou por conhecimento pessoal da mesa da assembleia.

4- Os representantes de pessoas coletivas deverão exhibir credencial que as habilite a representá-las, a qual, depois de rubricada pelos componentes da mesa da assembleia, será junta aos documentos do ato eleitoral.

5- O voto por correspondência é permitido desde que:

a) A lista de voto esteja dobrada em quatro e contida em subscrito fechado enviado para a sede da ACA até ao dia anterior ao dia da eleição;

b) Do referido sobrescrito conste a assinatura do associado ou, no caso de se tratar de pessoa coletiva, do seu legal representante;

c) Esse sobrescrito seja introduzido noutra endereçado ao presidente da assembleia geral através dos correios até ao dia

anterior ao dia da eleição.

6- Atíngida a hora designada para o encerramento da votação, proceder-se-á à contagem dos votos.

7- Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse em data a designar, não podendo ultrapassar o prazo de 15 dias.

## CAPÍTULO X

### Artigo 31.º

#### Dissolução e liquidação da associação

1- A associação extingue-se por deliberação da assembleia geral, conforme estabelecido no artigo 13.º, número 11, destes estatutos e nos termos das disposições legais aplicadas.

2- A assembleia que deliberar a extinção da associação determinará o destino a dar ao património e designar a comissão liquidatária, não podendo o mesmo ser distribuído pelos associados.

## CAPÍTULO XI

### Artigo 32.º

#### Disposições gerais e transitórias

O ano social coincide com o ano civil.

Os presentes estatutos após aprovados entram em vigor no dia imediato à sua aprovação.

Estes serão posteriormente enviados para a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 30 de setembro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 152 do livro n.º 2.

## Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de maio de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

1- A alínea *h*) do número 3 do artigo 3.º (Objeto social) passa a ter a seguinte redação:

*h*) Promover e realizar ações que permitam o apoio a iniciativas no âmbito do ensino superior privado, designadamente, através:

*i*) Do desenvolvimento de projetos de apoio de natureza social e cultural destinados a docentes e estudantes do sector;

*ii*) Da promoção e apoio à criação de unidades ou ações de formação profissional destinadas à população ativa do sector;

*iii*) Promover a sua certificação como entidade formadora, destinada à implementação de ações de formação profissio-

nal tendo como destinatários a população ativa do setor.

*iv*) Programas, ações ou módulos de formação profissional e de aprendizagem referidas no número anterior, a promover pela Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP ou através da celebração de parcerias/protocolos com suas associadas ou com entidades terceiras que prossigam atividades conexas com as áreas de formação a realizar.

2- O número 4 do artigo 12.º (Enumeração) passa a ter a seguinte redação:

As eleições para os órgãos associativos, a realizar nos termos do regulamento eleitoral, ocorrerão até ao dia trinta e um de março do ano subsequente ao do mandato findo, iniciando-se o novo mandato com a tomada de posse dos eleitos perante o presidente cessante da mesa da assembleia geral, ou seu substituto, em ato a realizar nos trinta dias úteis subsequentes à data da eleição.

3- O artigo 18.º (Composição) passa a ter a seguinte redação passando os anteriores números 4 e 5 a constar da nova numeração, respetivamente, para os atuais números 5 e 6, respetivamente

1- A direção é composta por um presidente, quatro vice-presidentes, dos quais um tesoureiro e um secretário, o presidente do colégio universitário e o presidente do colégio politécnico, escolhidos de acordo com os números seguintes.

2- Nas listas candidatas serão indicados os nomes e os respetivos cargos referidos no número anterior, bem como o nome de dois suplentes.

3- Será, ainda, indicado o nome de um vice-presidente para cada um dos colégios, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4- Durante o impedimento de qualquer membro efetivo por período superior a sessenta dias, será chamado um suplente, sem prejuízo do presidente ser substituído pelo vice-presidente designado.

5- O mandato dos membros da direção é de três anos, renovável.

6- Considera-se renúncia ao mandato a falta de comparecimento, sem motivo justificativo, a três reuniões da direção, seguidas ou cinco interpoladas, dentro do mesmo ano civil.

4- O artigo 19.º (Comissão executiva) passa a ter a seguinte redação:

A direção constituir-se-á em comissão executiva integrando o presidente, três vice-presidentes, um deles o tesoureiro, a quem compete a gestão da APESP no período que decorre entre as reuniões ordinárias da direção.

5- Os números 2 e 3 do artigo 28.º (Funcionamento) passam a ter a seguinte redação, passando os anteriores números 3 e 4 a constar da nova numeração, respetivamente, para os atuais números 4 e 5, respetivamente:

1- O funcionamento do colégio universitário e do colégio do ensino politécnico rege-se por regulamento interno elaborado por cada um dos colégios e aprovado pela direção;

2- Cada colégio é presidido por individualidade eleita nos termos dos números dois e três do artigo 18.º, que designará um secretário, de entre os seus membros;

3- Em caso de falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

4- Cada colégio reunirá, pelo menos, uma vez por semestre e sempre que for convocado por iniciativa do respetivo presidente, a pedido de um terço dos seus membros ou da direção;

5- No seio de cada colégio, atentas as especificidades ou

interesses comuns, podem constituir-se grupos de trabalho ou secções específicas.

Registado em 30 de setembro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 152 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Miguel Rente de Pina Martins, associada: Science4You - Science4You, SA.

Vice-presidente - Paulo Jorge Freire Andrez, associada: Toy'R'Us - Toys'R'Us Portugal - Brinquedos e Artigos Juvenis, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Gustavo Filipe Valente de Almeida Amaro, associada: Quebramar - Instantes Modernos, L.<sup>da</sup>

Vogal - Érica Gomes, associada: Sacoor Brothers - Sa-

cento, Comércio de Têxteis, SA.

Vogal - Acácio Teixeira, associada: Seaside - Sopropé - Organização de Calçado, SA.

Vogal - Filipa Oliveira, associada: Wink - Replexos Culturais, L.<sup>da</sup>

Vogal - Paulo Borges, associada: Flying Tiger - Tiger Portugal, SA.

Vogal - Paulo Soares, associada: Vista Alegre - Vista Alegre Atlantis, SA.

Vogal - Pedro Nunes, associada: Ale Hop - Branco e Negro - Gifts e Decoração, L.<sup>da</sup>

Vogal - Paulo Alcides Monteiro, associada: Foreva - Foreva Comércio de Calçado, SA.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de setembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 6 de janeiro de 2023, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA.

Morada: Estrada Nacional 10, Edifício Multiflow, 2615-699 Sobralinho.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM, realizada em 23 de setembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

Efetivos:

José Manuel Machado de Almeida.  
Armando Manuel Aveiro Góis.  
António Pedro Peixoto Silva Rodrigues.  
Fernando Alberto Pereira Fernandes.

Suplentes:

Susana Maria Alves Machado Matos Pereira.  
João Joaquim Oliveira Bastos.  
João Franclim Fernandes da Silva.  
Miguel Ângelo Santos de Castro Pinheiro.

Registado 30 em de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 158 do livro n.º 1.

### **Plasman Portugal, Unipessoal L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Plasman Portugal, Unipessoal L.ª, realizada em 16 de setembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

Efetivos:

Paulo Alexandre Gonçalves Lopes.  
Joana da Conceição Cambala.  
Maria da Conceição Pacheco Branquinho.

Suplentes:

Vera Lúcia Lino Maurício.  
Sérgio António Lino Maurício.  
Rute Catarina Pimenta da Cunha Soares Ferreira.

Registado em 30 setembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 158 do livro n.º 1.

**Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) -  
Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP), realizada em 14 de setembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

Efetivos:

Mário Dionísio Rocha Mendes.

Fernanda Maria Silva Sengo.

Maria Clara Pimenta Patrício.

Ana Maria Isidoro Neves.

Tiago Pedro Silva.

Suplentes:

Ana Paula Soares Lopes Dias.

Olga Cristina Gomes Banza da Silva.

Maria Salomé Viegas Mendes Marques.

Elsa Maria Lemos Del Rio e Silva.

Duarte Luís Sales Vasques.

Registado em 4 de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 158 do livro n.º 1.