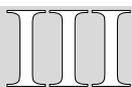




JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 18 de março de 2022



Série

Número 5

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 6/2022 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras. 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outra. 4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global. 5

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Alteração salarial e outras. 7

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outras. 9

Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global. 14

Acordo coletivo entre a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Alteração salarial e outras. 35

Organizações do Trabalho:

Associações de Empregadores:

Estatutos:

ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira. 39

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL
E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 6/2022****Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outra.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 3, de 08 de fevereiro de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 3, III Série, de 08 de fevereiro de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, de 08 de fevereiro de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 18 de março de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outra.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outra, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 5 de 18 de março de 2022, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA O SETOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 5 de 18 de março de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial nos mesmos termos previstos no Contrato Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 18 de março de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso do Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 6 de 15 de fevereiro de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 6 de 15 de fevereiro de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS TRANSITÁRIOS DE PORTUGAL - APAT E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA (SIMAMEVIP) - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 18 de março de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do acordo coletivo entre a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 8 de 28 de fevereiro de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 8 de 28 de fevereiro de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas que a subscreveram e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo coletivo de trabalho.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A AGEAS PORTUGAL - COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, SA E OUTRAS E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONIAS DE SEGUROS E AFINS (SINAPSA) E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo coletivo entre a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 8 de 28 de fevereiro de 2022, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto aos valores da tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos no acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 18 de março de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outra.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o Contrato Coletivo de Trabalho para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira, publicado na II Série do JORAM, n.º 18, de 18 de Junho de 1979, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente, a última das quais na III Série do JORAM, n.º 16, de 17 de Agosto de 2018.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª**(Área e âmbito)**

1 - O presente contrato aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas metalúrgicas e metalomecânicas filiadas na associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço desde que sejam representados pela associação sindical outorgante.

2 - O presente contrato aplica-se ainda (e unicamente) aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pela associação patronal referida no número anterior, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação de trabalho específica.

3 - Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e/ou outras atividades comerciais, só é abrangido por este contrato a parte das oficinas de construção, reparação e assistência.

Cláusula 2.ª**(Vigência)**

1 - Mantém a redação em vigor.

2 - As tabelas salariais constantes do Anexo I vigoram, respetivamente, entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022 (Tabela I - 2022) e entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023 (Tabela II - 2023).

3 - As cláusulas de expressão pecuniária (Cláusula 63.ª, 71.ª, 72.ª e 73.ª) mantêm a redação em vigor, exceto a cláusula 63.ª-A (subsídio de alimentação), cujo valor será atualizado nos termos dela constante.

Cláusula 63.ª - A**(Subsídio de Alimentação)**

Por cada dia completo de trabalho efetivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de 3,60€, podendo ser pago pelo empregador em dinheiro (numerário) ou em vales ou cartões de refeição. Este valor passa a ser de 4,00€ a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO I

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

Tabela I - 2022

GRAUS	TABELA I	TABELA II
0	1 357,85€	1 472,75€
1	1 163,00€	1 256,45€
2	1 018,85€	1 121,50€
3	988,00€	1 069,55€
4	881,20€	957,35€
5	859,90€	943,95€
6	785,20€	863,85€
7	773,00€	850,00€
8	726,90€	795,00€
9	725,00€	741,00€
10	724,00€	725,00€
11	724,53€	725,00€
12	723,00€	723,00€
13	723,00€	723,00€
14	723,00€	723,00€
15	723,00€	723,00€
16	723,00€	723,00€
17	723,00€	723,00€
18	723,00€	723,00€
19	723,00€	723,00€
20	723,00€	723,00€

**APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 E 8
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS E ELETRICISTAS)**

Idade de Admissão	Tempo de Aprendizagem					
	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
15 anos	225,00€	250,00€	280,00€	295,00€	325,00€	345,00€
16 anos	275,00€	305,00€	325,00€	-	-	-
17 anos	325,00€	355,00€	-	-	-	-

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 E 8
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Graus	Tabela I		Tabela II	
	Prat. 1.º Ano	Prat. 2.º Ano	Prat. 1.º Ano	Prat. 2.º Ano
6	525,00€	600,00€	555,00€	650,00€
7	525,00€	590,00€	555,00€	635,00€
8	465,00€	525,00€	500,00€	555,00€

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 9 E 10
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Idade de Admissão	Tempo de Prática					
	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
Grau 9						
15 anos	265,00€	380,00€	335,00€	305,00€	335,00€	420,00€
16 anos	340,00€	280,00€	405,00€	380,00€	-	-
17 anos	420,00€	365,00€	-	-	-	-
Grau 10						
15 anos	240,00€	450,00€	340,00€	365,00€	405,00€	380,00€
16 anos	305,00€	255,00€	420,00€	450,00€	-	-
17 anos	380,00€	405,00€	-	-	-	-

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS**Tabela II – 2023**

GRAUS	TABELA I	TABELA II
0	1 385,00€	1 502,25€
1	1 186,25€	1 281,55€
2	1 039,20€	1 143,95€
3	1 007,75€	1 090,90€
4	898,80€	976,50€
5	877,10€	962,85€
6	800,90€	881,15€
7	788,45€	867,00€
8	741,45€	810,90€
9	739,50€	755,80€
10	738,50€	739,50€
11	739,00€	739,50€
12	737,45€	737,45€
13	737,45€	737,45€
14	737,45€	737,45€
15	737,45€	737,45€
16	737,45€	737,45€
17	737,45€	737,45€
18	737,45€	737,45€
19	737,45€	737,45€
20	737,45€	737,45€

**APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 E 8
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS E ELECTRICISTAS)**

Idade de Admissão	Tempo de Aprendizagem					
	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
15 anos	235,00€	260,00€	290,00€	305,00€	335,00€	355,00€
16 anos	285,00€	315,00€	335,00€	-	-	-
17 anos	335,00€	365,00€	-	-	-	-

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 9 E 10
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Graus	Tabela I		Tabela II	
	Prat. 1.º Ano	Prat. 2.º Ano	Prat. 1.º Ano	Prat. 2.º Ano
6	535,00€	610,00€	565,00€	660,00€
7	535,00€	600,00€	565,00€	645,00€
8	475,00€	535,00€	510,00€	565,00€

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 9 E 10
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Idade de Admissão	Tempo de Prática					
	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
Grau 9						
15 anos	275,00€	390,00€	345,00€	315,00€	345,00€	430,00€
16 anos	350,00€	290,00€	415,00€	390,00€	-	-
17 anos	430,00€	375,00€	-	-	-	-
Grau 10						
15 anos	250,00€	460,00€	350,00€	375,00€	415,00€	390,00€
16 anos	315,00€	265,00€	430,00€	460,00€	-	-
17 anos	390,00€	415,00€	-	-	-	-

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 35 empregadores e 315 trabalhadores.

Funchal, em 3 de fevereiro de 2022.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Duarte Carvalho - Mandatário
Duarte Reis - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

José Lino Gonçalves - Membro da Direção
(Ernesto José Soares Bernardo) - Membro da Direção

Depositado em 15 de março de 2022, a fl.ºs 76 do livro n.º 2, com o n.º 4/2022, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à atividade transitária e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT - e, por outro, todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor no quinto dia subsequente à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período, desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

3 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negociada global, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no número um desta cláusula, acompanhada de proposta negociada devidamente fundamentada.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e promoção

1 - A admissão e promoção dos trabalhadores pelas empresas é livre, em caso de preenchimento de vagas existentes, se deve dar oportunidade de afetação de trabalhadores da empresa aos respectivos postos de trabalho se os mesmos manifestarem interesse em preenchê-las e possuírem as qualificações profissionais e experiência exigidas para o efeito.

2 - As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes previamente definidos e atempadamente comunicados aos trabalhadores que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência no exercício das funções.

3 - O sistema de promoções e progressões salariais deve ser definido de forma clara e transparente por forma a evitar quaisquer discriminações ou violações da lei

Cláusula 4.^a

Formação contínua

1 - As partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a profissionalização e integração dos trabalhadores e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das entidades empregadoras;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade assegurada pela entidade empregadora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2 - A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

3 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem, salvo estipulação expressa em contrário, a seguinte duração:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais J a F;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais E a D;
- c) 200 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto com cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 - No caso previsto no número 1 alínea b), o período experimental reduz-se para 90 dias quando o trabalhador tenha experiência profissional comprovada de 2 anos na mesma categoria profissional para a qual vai ser contratado.

4 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de sete dias.

6 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

7 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5 determina, respetivamente, o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta ou a indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, consoante a denúncia seja efetuada pelo empregador ou pelo trabalhador e sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data de entrada em vigor do CCT, proceder-se-á, caso seja aplicável, à redenominação da categoria profissional de acordo com a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1 - O empregador pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções diferentes daquelas que normalmente desempenhadas pelo trabalhador.

2 - O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição.

3 - No caso de às funções temporariamente exercidas corresponder retribuição superior e esse exercício se prolongar por mais de um mês, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que lhe corresponda.

CAPÍTULO III

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 8.^a

Transferência do local de trabalho

1 - O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo concelho ou nos concelhos limítrofes ou até ao limite de 50 km do local onde o trabalhador preste serviço.

2 - Fora das zonas geográficas mencionadas no número anterior, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija.

3 - Entende-se por motivo de interesse da empresa aquele que é fundado em razões objetivas e claras, seja de carácter técnico, produtivo ou organizativo.

4 - Em qualquer dos casos previstos no número 2, o empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador que sejam resultantes desta, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos.

5 - O regime constante do número anterior não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido ou em concelho limítrofe a este, se não implicar alteração ao custo em transportes coletivos.

6 - Em qualquer dos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.ª

Deslocações em serviço

1 - Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objetivo de efetuar trabalho fora do local habitual, com caráter temporário.

2 - Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, tem direito ao pagamento integral das despesas de transporte (desde que este não seja assegurado pela empresa), alimentação e estadia, caso o trabalhador tenha de pernoitar fora da área da sua residência, de acordo com a prática da empresa.

Cláusula 10.ª

Utilização de veículo próprio

1 - Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora, por indicação ou com autorização desta, será atribuído um valor por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 - Em caso de acidente ao serviço do empregador que não seja imputável ao trabalhador, o empregador obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bônus de seguro e franquia.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas, distribuídas por cinco dias com um período normal de trabalho diário de oito horas.

Cláusula 12.ª

Adaptabilidade

1 - A duração normal de trabalho pode ser aumentada, mediante o acordo do trabalhador, até ao limite de duas horas e meia, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas semanais, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de mínima de três dias.

3 - A compensação das horas que excederam o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

- a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de quatro meses;
- b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano sem direito ao acréscimo no subsídio de férias;
- c) Por qualquer outro sistema que seja acordado entre o trabalhador e empregador;

- d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o pagamento do trabalho suplementar.

4 - Aquando do descanso prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as sessenta horas semanais num período de referência de quatro meses.

6 - Se por força da alteração do período normal de trabalho este se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empresa suportará as despesas, comprovadas, com outro meio de transporte.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Desempenho de funções diretamente relacionadas com especificidades da atividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado;
- e) Exercício de funções em teletrabalho.

2 - A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

3 - A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2 - Quando o trabalho termine antes das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

3 - Quando o trabalho noturno termine depois das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar nesse dia.

4 - A prestação de trabalho prevista nos números 2 ou 3 será remunerada no mínimo de 2 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

5 - Quando o trabalho noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves à empresa.

3 - O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 - A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou noutra dia, se tal for acordado pelas partes.

5 - Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

6 - Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 16.^a

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula sobre a isenção de horário de trabalho do presente CCT nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

CAPÍTULO V

Modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 17.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de carácter técnico e especializado cuja natureza suponha especial relação e confiança em relação aos titulares dos cargos mencionados no artigo 161.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Feridos e férias

Cláusula 18.^a

Feridos

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 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.

2 - Em acréscimo aos feriados referidos, será concedida a Terça-Feira de Carnaval ou, em alternativa, a segunda ou a Terça-Feira de Carnaval na proporção de metade dos trabalhadores da empresa em cada dia.

3 - Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam os estabelecimentos da empresa ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

4 - No caso da empresa ter vários estabelecimentos em diferentes localidades, será concedido o feriado municipal aos trabalhadores consoante o seu local de trabalho ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

Cláusula 19.^a

Período de férias

1 - Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de janeiro desse ano.

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

5 - Se o contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente àquele em que o trabalhador foi admitido e também no caso de o contrato não ter excedido 12 meses de duração, o número total dos dias de férias ou da correspondente retribuição não excederá a parte proporcional do cômputo de férias calculado com base no número de meses de trabalho, à razão de dois dias úteis por cada mês.

6 - Em caso de cessação do contrato mediante pré-aviso, a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias a que os trabalhadores tenham direito, inclusive as partes proporcionais do ano da cessação, sejam gozadas no período que antecede essa cessação.

Cláusula 20.^a

Marcação do período de férias

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

2 - No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

3 - Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

4 - Aos Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, deve ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 21.^a

Noção de falta

Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

Cláusula 22.^a**Tipos de faltas**

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas as faltas previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a**Comunicação de faltas**

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 3 dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objetivamente possível.
- 3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 - O trabalhador está obrigado a apresentar documento justificativo das suas faltas ou ausências ao trabalho, no prazo máximo de 5 dias após o início da ausência, sob pena de as faltas serem consideradas injustificadas.
- 5 - Sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação específica, o empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações patrimoniaisCláusula 24.^a**Conceito de retribuição**

- 1 - Considera-se retribuição o que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.
- 2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como as diuturnidades para os trabalhadores que a estas tenham direito.
- 3 - A remuneração mensal é a prevista no anexo II.
- 4 - A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 25.^a**Diuturnidades**

- 1 - No âmbito deste CCT só são aplicadas diuturnidades aos trabalhadores contratados até 25 de julho de 2016 ou que as aфирam antes da entrada em vigor do presente CCT.
- 2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, se à data da entrada em vigor do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta.
- 3 - O valor da diuturnidade é de 28,00 € por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 26.^a**Prestações excluídas da retribuição**

Não se consideram retribuição:

- a) O pagamento de trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador por deslocações.

Cláusula 27.^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de Natal de valor correspondente a 1 (um) mês de retribuição base que deve ser pago até 15 de dezembro.

2 - Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3 - Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 - Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 28.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1 - Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução de trabalho.

2 - Do subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente o subsídio de isenção de horário de trabalho.

3 - O aumento do período de férias previsto na cláusula da adaptabilidade não determina o aumento do subsídio de férias a pagar pelo empregador.

4 - O subsídio será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, no caso de gozo interpolado, no mês anterior ao gozo do período mínimo de dez dias consecutivos.

Cláusula 29.^a**Subsídio de refeição**

1 - Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de 7,63 €.

2 - Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 - A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 2 da cláusula 13.^a (Isenção de IHT), é a seguinte:

- a) 20 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a) da referida cláusula;
- b) 15 % nos restantes casos previstos no número 2 da cláusula 14.^a

2 - A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

3 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou direção pode renunciar à retribuição prevista nesta cláusula.

Cláusula 31.^a

Pagamento de trabalho suplementar

1- A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis: acréscimo de 40%;
- b) Dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório e feriados: acréscimo de 75%.

2- Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 12 \times n \times \text{THE}}{52 \times (\text{período de trabalho semanal})}$$

em que:

Retribuição ilíquida mensal - Retribuição base;
n - o valor da percentagem de acréscimo a considerar;
THE - O total das horas efetivamente prestadas.

Cláusula 32.^a

Refeições em trabalho suplementar

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no número dois desta cláusula terá direito a receber um abono para a respetiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	5,00
b) Almoço	13,00
c) Jantar	15,00
d) Ceia	10,00

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço - Quando o trabalho termine depois das 7h30 ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço - Quando o trabalhador preste serviço mais de uma 1 hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar - Quando o trabalho termine depois das 20h30;
- d) Ceia - Quando o trabalho termine depois das 0h00.

3 - Sem perda de retribuição, será concedido o máximo de uma hora como intervalo para as refeições, exceto para o pequeno-almoço que no máximo será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO VIII**Segurança Social**Cláusula 33.^a**Segurança Social**

1 - O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal da empresa.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela Segurança Social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 - O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a 3 anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 - O pagamento, por parte da empresa do complemento a que se referem os números 2 e 3, não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de 3 dias não subsidiados pela Segurança Social.

5 - A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 34.^a**Controlo de baixa por doença**

1- Para efeitos de aplicação do disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respetivo certificado de incapacidade temporária emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora o direito de fazer observar o trabalhador por médico por ela indicado.

2 - O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no número 4.

3 - Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 - As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 - Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 - Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 - O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 35.^a**Comunicação da doença**

1 - Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 - À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médicos competentes, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a número 4.

3 - O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respetiva baixa, sob pena das correspondentes faltas serem consideradas injustificadas.

Cláusula 36.^a**Parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão assegurados os direitos estabelecidos pelo Código do Trabalho em matéria de parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes.

Cláusula 37.^a**Conciliação da vida profissional com a familiar**

1 - A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 - A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respetivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o regresso a casa.

3 - A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinarCláusula 38.^a**Condições do exercício do poder disciplinar**

1 - O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido diretamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direção e responsabilidade daquela.

2 - O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infração.

3 - No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

Cláusula 39.^a**Processo disciplinar**

1 - Salvo para a repreensão simples o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 - São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa a saber:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias úteis;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- d) Em caso de despedimento a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;
- e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respetiva;
- f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;
- h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical à associação sindical.

3 - Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à exceção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Processo disciplinar nas microempresas

1 - Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 - A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

Cláusula 41.^a

Suspensão do trabalhador

1 - Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 - Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 42.^a

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

Cláusula 43.^a

Nulidade das sanções

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 68.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a exceção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

3 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão sob pena de caducidade.

Cláusula 44.^a

Ressarcimento dos danos

O exercício do poder disciplinar não obsta a que a empresa promova ação penal contra o trabalhador, se a ela houver lugar, podendo, igualmente, exigir do mesmo uma indemnização pelos danos, patrimoniais e não patrimoniais, que a conduta dele tiver ocasionado.

Cláusula 45.^a

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 devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em estrutura de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer, ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior e até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

CAPÍTULO X

Cláusula 46.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos e pelos fundamentos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical

Cláusula 47.^a

Direito à atividade sindical

1 - Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;
- d) Empresas com mais de 200 trabalhadores sindicalizados - Seis membros.

3 - As direções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 - Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 - As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 - Nas instalações com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 48.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 - Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 - Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, salvo motivo atendível.

3 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 5 horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de 8 horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 - Não pode haver lugar à acumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4 - A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 50.^a

Direito à informação e consulta

1 - As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 - As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3 - As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1 - A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 - Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

4 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 52.^a

Comissão de trabalhadores

1 - É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 - Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 - As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 54.^a**Comissão paritária**

1 - A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 - No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 55.^a**Reenquadramento profissional**

Aos trabalhadores que em virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias constantes do anexo III passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

Cláusula 56.^a**Disposições transitórias**

1 - O período normal de trabalho estabelecido na cláusula 11.^a só é aplicável aos trabalhadores que sejam contratados após a sua entrada em vigor.

2 - Caso algum dos trabalhadores contratados antes da entrada do presente CCT com o período normal de trabalho de 35 horas semanais pretenda aderir ao período normal de trabalho de 40 horas semanais previsto neste CCT, a entidade empregadora obriga-se a aumentar a retribuição bruta auferida em 10 %.

Cláusula 57.^a**Sucessão de convenções**

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), sendo o presente CCT considerado globalmente mais favorável.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Diretor(a)-geral;
Diretor(a) de departamento;
Coordenador de área/equipa;
Conselheiro(a) de segurança;
Gestor(a) de segurança;

Programador de informática;
Técnico(a) de informática;
Técnico(a) aduaneiro(a);
Técnico(a) administrativo(a);
Técnico operacional;
Técnico de tráfego;
Técnico comercial;
Assistente comercial;
Assistente administrativo(a);
Auxiliar administrativo(a);
Porteiro(a);
Auxiliar de limpeza;
Praticante.

II - Definição de funções

Diretor(a)-geral - É o trabalhador que gere os vários departamentos de uma empresa, definindo e formulando a política da empresa; planeia, organiza, dirige e controla as atividades da empresa de acordo com as instruções do órgão de administração da empresa.

Diretor(a) de departamento - É o trabalhador que dirige e fiscaliza o trabalho sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa.

Coordenador de área/equipa - É o trabalhador que coordena e organiza de forma efetiva o trabalho de uma área ou equipa da empresa, orienta e coordena funcionalmente a atividade dos respetivos trabalhadores.

Conselheiro(a) de segurança - É o trabalhador legalmente habilitado que tem como missão garantir o cumprimento das normas e procedimentos relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos.

Gestor de segurança - É o trabalhador legalmente habilitado que assume a responsabilidade geral, a nível nacional ou local, de garantir que um programa de segurança e a sua aplicação cumprem todas as disposições legais.

Programador de informática - É o trabalhador que cria programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa.

Técnico(a) de informática - É o trabalhador que instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações e é responsável por garantir a satisfação das necessidades da empresa neste domínio.

Técnico(a) aduaneiro(a) - É o trabalhador, legalmente habilitado, que interpreta e aplica as disposições aduaneiras, atribui a classificação pautal às mercadorias e apresenta as respetivas declarações aduaneiras.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos, devendo, quando aplicável, estar devidamente habilitado para o exercício das funções.

Técnico(a) operacional - É o trabalhador que planeia, controla, coordena e executa os procedimentos relativos às atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte multimodal, acompanha o fluxo das mercadorias, faz a mediação entre expedidores e destinatários, executa os tramites ou formalidades legalmente exigidos, inclusive no que se refere à emissão do documento de transporte unimodal ou multimodal, verifica os contratos e documentos de transporte e dá apoio ao processo comercial; emite toda a documentação relativa aos serviços transitários prestados.

Técnico(a) de tráfego - É o trabalhador que planeia, coordena e controla as operações de produção de transporte e da afetação de recursos de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa.

Técnico(a) comercial - É o trabalhador que promove os serviços da empresa, efetua a prospeção de novos negócios através da apresentação da empresa a potenciais clientes, elabora e apresenta propostas, acompanha os respetivos processos até à conclusão dos serviços e dá apoio ao processo operacional.

Assistente comercial - É o trabalhador que dá apoio ao departamento comercial, prestando assistência em todo o processo de venda.

Assistente administrativo(a) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, procede ao tratamento da correspondência e documentação, registando e atualizando informação e os dados necessários à gestão de uma ou de mais áreas da empresa;

Auxiliar administrativo(a) - É o trabalhador que geralmente efetua na empresa serviços gerais não especializados, tais como atendimento telefónico e presencial e dá apoio administrativo a uma ou mais áreas da empresa, recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, serviço de estafeta e/ou outros análogos e apoio às funções dos superiores hierárquicos.

Porteiro(a) - É o trabalhador que atende visitantes, controla e regista as entradas e saídas de pessoas e veículos.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

Praticante - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional.

SECÇÃO B

Trabalhadores de armazém

I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

- Chefe de armazém;
- Fiel de armazém;
- Operador(a) de armazém;
- Motorista;
- Operador(a) de máquinas;
- Servente;
- Praticante de armazém.

II- Definição de funções

Chefe de armazém - É o trabalhador que dirige, coordena, organiza e fiscaliza o trabalho no armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; verifica a correspondência entre as mercadorias recebidas e os respetivos documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Operador de armazém - É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e materiais em armazém, embala, acondiciona e movimenta as mercadorias através de meios manuais ou mecânicos, aplica rótulos ou etiquetas nas mercadorias, dá apoio ao técnico de logística e ocasionalmente, quando legalmente habilitado, opera máquinas em armazém.

Motorista - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efetuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Operador(a) de máquinas - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas em armazém.

Servente - É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazém, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional de armazém.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor-geral	Único	1 350,00
B	Diretor de departamento	Único	1 200,00
C	Coordenador de área/equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 050,00
D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade	840,00
		Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade	910,00
		Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	955,00
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	910,00
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo	Único	840,00
G	Conferente de armazém	Único	790,00
H	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador(a) de máquinas	Único	750,00
I	Servente	Único	720,00
J	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	705,00

ANEXO III

Tabela de correspondências

Categoria no CCT 2009	Categoria no novo CCT
Diretor-geral	Diretor-geral
Diretor de serviços	Diretor de departamento
Chefe de secção	Coordenador de área/equipa
Programador de informática	Programador de informática
Técnico de informática	Técnico de informática
Conselheiro de segurança	Conselheiro de segurança
Primeiro oficial	Técnico(a) operacional
Secretário(a)	Técnico administrativo(a)
Promotor de vendas 1.ª classe	Técnico(a) comercial
Técnico(a) informática	Técnico(a) informática
Técnico(a) aduaneiro(a)	Técnico(a) aduaneiro(a)
Segundo oficial	Técnico(a) operacional
Promotor de vendas 2.ª classe	Assistente comercial
Terceiro oficial	Técnico(a) operacional
Aspirante	Praticante
Cobrador	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro porteiro	Porteiro
Primeira rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Telefonista	Auxiliar administrativo(a)
Praticante	Praticante
Segundo contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Segundo porteiro	Porteiro
Segunda rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Auxiliar de limpeza	Auxiliar de limpeza
Paquete	Auxiliar administrativo(a)

Categoria no CCT 2009	Categoria no novo CCT
Encarregado de armazém	Chefe de armazém
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Motorista	Motorista
Conferente de armazém Embalador	Operador de armazém
Operador de máquinas	Operador de máquinas
Carregador/servente	Servente
Praticante estagiário	Praticante de armazém

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção 243 empresas e 2000 trabalhadores.

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2009.

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

Paulo Jorge Mata Sousa Paiva, presidente da direção.
António Fernando Nabo Martins, presidente-executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Fernando José Amaral Monteiro Nobre, mandatário.
José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, mandatário.

Depositado em 2 de fevereiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 18/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 6, de 15/02/2022).

Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A. e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras.

A Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, a Medis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ocidental Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subsequente alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, acordam alterar o referido acordo coletivo de trabalho nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos III e IV do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subsequente alteração publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)**A - Tabela salarial para 2021, 2022 e 2023**

Retribuição base mensal (em euros)			
Nível salarial	2021	2022	2023
17	3 010,43 €	3 052,58 €	3 098,37 €
16	2 687,62 €	2 725,25 €	2 766,13 €
15	2 451,01 €	2 485,33 €	2 522,61 €
14	2 311,58 €	2 343,95 €	2 379,11 €
13	2 118,72 €	2 148,38 €	2 180,61 €
12	2 030,84 €	2 059,27 €	2 090,16 €
11	1 880,41 €	1 906,74 €	1 935,34 €
10	1 678,95 €	1 702,45 €	1 727,99 €
9	1 505,23 €	1 526,30 €	1 549,19 €
8	1 386,48 €	1 405,89 €	1 426,98 €
7	1 351,24 €	1 370,16 €	1 390,71 €
6	1 214,26 €	1 231,26 €	1 249,73 €
5	1 132,26 €	1 148,11 €	1 165,33 €
4	1 035,97 €	1 050,48 €	1 066,24 €
3	993,38 €	1 007,29 €	1 022,39 €
2	952,37 €	965,71 €	980,19 €
1	905,91 €	918,59 €	932,37 €

- Se a taxa de inflação de 2021 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) for superior a 1,4%, as empresas subscritoras e os sindicatos subscritores promoverão processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2022, a fim de garantir um aumento mínimo não inferior à inflação.

- Se a taxa de inflação de 2022 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) for superior a 1,5%, as empresas subscritoras e os sindicatos subscritores promoverão processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2023, a fim de garantir um aumento mínimo não inferior à inflação.

B - Subsídio de Refeição

	2021	2022	2023
Valor diário	10,45 €	10,55 €	10,65 €

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2021	2022	2023
Cláusula 43. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:			
Por diária completa	77,95 €	79,04 €	80,23 €
Refeição isolada	14,36 €	14,57 €	14,78 €
Dormida e pequeno-almoço	52,31 €	53,04 €	53,84 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,40 €	0,40 €	0,40 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	158,98 €	161,21 €	163,62 €

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 7 empregadores num universo de cerca de 1281 trabalhadores e trabalhadoras.

Lisboa, 16 de março de 2021.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ageas Portugal Services, ACE:

José António Soares Augusto Gomes, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela AGEAS - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.
Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Luís Filipe Fonseca Cunha Ferreira, na qualidade de legal representante.
Luís Miguel Oliveira Matias, na qualidade de legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.
Jorge Carlos Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.
Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.
Leonel Alexandre Cosme dos Santos, na qualidade de mandatário.
Mário José Rubio de Oliveira e Silva, na qualidade de mandatário.
Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de mandatária.
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.
António José Pinto Mendes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 29/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 8, de 28/02/2022).

Organizações do Trabalho:**Associações de Empregadores:****Estatutos:**

ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

CAPÍTULO I**DENOMINAÇÃO, DURAÇÃO, ÂMBITO, SEDE E FINS****ARTIGO 1.º****DENOMINAÇÃO**

A Associação Comercial e Industrial do Funchal, fundada em dezasseis de janeiro de mil oitocentos e trinta e seis, passará a denominar-se Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, e a reger-se pelos presentes estatutos.

§ 1.º - Continuará a ter o timbre oficial com forma de escudo bipartido, constituído pelas armas da cidade do Funchal e pelo emblema de Mercúrio, que será usado em todo o seu expediente.

§ 2.º - A bandeira será a branco, orlado de uma faixa verde, tendo no fundo branco o timbre oficial com a legenda que passará a ser “ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO DE INDÚSTRIA DA MADEIRA - MIL OITOCENTOS E TRINTA E SEIS”.

ARTIGO 2.º**DURAÇÃO**

Terá duração ilimitada não podendo dissolver-se a não ser nos casos expressamente previsto na Lei e nas condições referidas nos presentes Estatutos, sendo igualmente ilimitado o número dos seus associados.

ARTIGO 3.º**ÂMBITO**

É constituída por pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam atividades comerciais, industriais ou de serviços.

ARTIGO 4.º**SEDE**

Tem a sua sede na cidade do Funchal, na Rua dos Aranhas, vinte e quatro e vinte e seis.

§ Único - Com prévio parecer favorável do Conselho Fiscal, poderá a direção deliberar a mudança da sede no concelho do Funchal e bem assim criar delegações ou outras formas de representação dentro e fora do território nacional, desde que convenientes à prossecução dos fins da Associação.

ARTIGO 5.º**FINS**

Terá essencialmente por fim colaborar no progresso económico e social da Região Autónoma da Madeira, defendendo os legítimos interesses dos seus membros, promovendo a solidariedade e o intercâmbio dos meios empresariais de comércio, da indústria e dos serviços, propiciando as condições mais favoráveis ao adequado desenvolvimento das empresas e estimulando e aprovando as iniciativas que os dinamizam.

Para a realização de tal atribuição genérica, competirá à Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira:

1. Estudar os problemas que respeitem ao progresso económico do País e, designadamente, da Região Autónoma da Madeira, bem como os diplomas legais e medidas que interessem ao exercício das atividades dos seus associados;
2. Apresentar aos órgãos de poder competentes e às autoridades administrativas os pontos de vista das atividades comerciais, industriais e de serviço, no campo das suas atribuições;
3. Apresentar, nos termos da Lei e sempre que for oportuno, aos poderes públicos parecer sobre assuntos e questões que interessem ao exercício da atividade dos seus associados;
4. Assegurar pelos órgãos Diretivos, pelos seus serviços ou por delegados especialmente escolhidos a melhor representação dos interesses que lhe estão confiados em organismos públicos ou privados, onde, por Lei, ou convite, venha ser chamada a colaborar ou junto de quem deva atuar;
5. Intervir, sempre que for chamada ou quando for necessário, no estudo e discussão sobre os assuntos que interessem ao exercício das atividades dos seus associados;
6. Promover a coordenação das atividades que representa, quer entre si, quer com os demais setores não representados por forma a assegurar uma sadia concorrência e eficiência do aparelho produtivo, a par da estabilização dos preços ao nível da justa compensação da atividade produtiva, e a oferta de produtos nas melhores condições de consumo e preço;
7. Contribuir para o adequado desenvolvimento dos fatores dinâmicos de competitividade das atividades representadas, realizando ou colaborando na realização de atividades de informação e formação, bem como promovendo projetos que envolvam medidas naquele sentido, dirigidos fundamentalmente aos associados ou seus trabalhadores;
8. Contribuir para o progresso tecnológico das atividades representadas, mediante a difusão entre os associados das modernas técnicas de gestão, produção e distribuição, para tanto, organizando ou cooperando na realização de conferências, colóquios, congressos e seminários;
9. Fomentar o intercâmbio, em todos os domínios entre os associados e com outras instituições congêneres nacionais e estrangeiras, designadamente, promovendo, organizando e recebendo missões empresariais, organizando ou participando em exposições e feiras comerciais e industriais no país e no estrangeiro;
10. Tomar a seu cargo as missões que lhe vierem a ser conferidas com vista a promover o desenvolvimento das atividades comerciais, industriais e de prestação de serviços no âmbito de uma economia de mercado;
11. Fomentar a criação das condições favoráveis ao investimento, contribuindo para que seja mobilizado para os setores mais convenientes;
12. Estudar e defender os interesses das empresas associadas de forma a garantir-lhes adequada proteção;
13. Colaborar com outros organismos, públicos ou privados, com o objetivo de promover o desenvolvimento do tecido empresarial regional;
14. Promover a divulgação pelos meios mais adequados das informações que reputar de interesse para os associados;
15. Elaborar os diversos documentos destinados a satisfazer as exigências comerciais ou aduaneiras exigidas pelas normas e costumes do comércio internacional bem como os demais documentos com vista a serem utilizados nas relações de comércio com o exterior;
16. Acompanhar, recorrendo a todo o tipo de pesquisa possível, a evolução de cada ramo de atividade que representa e contribuindo, assim, para o equacionamento e solução dos seus problemas específicos;
17. Manter os seus serviços estruturados em ordem a prestar a todos os seus associados orientação e consulta técnica e jurídica;
18. Assegurar a representação conjunta dos seus associados junto das organizações empresarias e/ou patronais nacionais e estrangeiras, bem como junto da opinião pública e das associações de trabalhadores;
19. Representar os associados na Regulamentação Coletiva de Trabalho, em todo o seu âmbito, e colaborar na resolução de quaisquer diferendos laborais;
20. Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;
21. Promover a composição extrajudicial de litígios;
22. Desenvolver quaisquer outras ações de interesse para os associados.

§ 1.º - Poderá, sempre que útil e sem perda da unidade e dependência dos corpos sociais, autonomizar determinados serviços em função das suas finalidades específicas, organizando e submetendo à aprovação da Assembleia-Geral o seu regulamento próprio.

§ 2.º - Poderá criar, nos termos da lei, um Centro de Arbitragem Comercial, dotado de autonomia administrativa, técnica e financeira, com competência para a resolução, por via arbitral ou por meios alternativos não contenciosos, de quaisquer litígios que lhe sejam submetidos.

§ 3.º - Poderá integrar-se em uniões, federações e confederações com fins semelhantes aos seus, bem como, mediante prévia deliberação da Assembleia-Geral, participar ou adquirir participações em sociedades desde que essa participação seja necessária ou conveniente à prossecução dos seus fins.

§ 4.º - É como tal, apartidária e alheia a qualquer confissão religiosa.

CAPÍTULO II

AQUISIÇÃO E PERDA DA QUALIDADE DE SÓCIOS, SEUS DIREITOS E DEVERES

ARTIGO 6.º

SÓCIOS EFETIVOS

1 - São sócios efetivos os que, preenchendo as condições previstas no precedente artigo terceiro, solicitem a sua admissão e façam declaração expressa de conhecerem as disposições estatutárias e a elas se sujeitarem.

2 - Não serão admitidos os que, a serem-no, ficariam na situação de perda de qualidade de sócio, nos termos estatutários.

3 - Cabe à Direção verificar a existência dos pressupostos da admissão e deliberar em conformidade.

ARTIGO 7.º

SÓCIOS HONORÁRIOS

Por deliberação da Assembleia-Geral, mediante proposta da Direção ou requerimento subscrito por um mínimo de trinta sócios efetivos, poderão ser admitidos como sócios honorários as pessoas, singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras que mereçam tal distinção pelo seu contributo profissional ou económico para os fins da Associação ou por serviços relevantes prestados ao desenvolvimento sócio-cultural e económico da Região Autónoma da Madeira.

ARTIGO 8.º

PERDA DE QUALIDADE DE SÓCIO

Perde a qualidade de sócio o que se encontrar em qualquer das situações seguintes:

- a) Grave ou reiterado incumprimento das disposições estatutárias e regulamentares;
- b) Cessação da atividade ou sua suspensão por mais de dezoito meses;
- c) Estado de falência declarada judicialmente;
- d) Mora de noventa dias no pagamento das quotizações e não proceda à sua liquidação no prazo que lhe for indicado pela direção em carta registada;
- e) Declaração da desistência de sócio dirigida à Direção com sessenta dias de antecedência.

§ 1.º - No caso previsto na alínea a), a perda de qualidade de sócio terá de ser aprovada em sede de Assembleia Geral.

§ 2.º - No caso previsto na alínea c), o associado poderá, até à declaração de falência recorrer aos serviços da assistência técnica da Associação desde que se presuma que o estado de falência é casual e não culposo ou fraudulento.

§ 3.º - O que perder a qualidade de associado perde também o direito ao património social, sem prejuízo das suas responsabilidades por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

§ 4.º - Decorrido o prazo de um ano sobre a perda de qualidade de associado e desde que tenha procedido ao pagamento integral dos débitos existentes à data da exclusão, pode o associado ser readmitido e isento de pagamento de joia, obtido parecer favorável da Direção.

ARTIGO 9.º

DIREITOS DOS SÓCIOS

São direitos do sócio:

- a) Eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo ou comissão representativa da Associação;
- b) Utilizar, nos termos estatutários e regulamentares, todos os serviços criados pela Associação para os seus sócios e usufruir dos benefícios e regalias que a prática e desenvolvimento dos fins associativos proporcionam;
- c) Estar presente, por si ou seu representante, nas Assembleias-Gerais e aí discutir e votar, bem como requerer, a sua convocação nos termos estatutários;

- d) Corresponder-se com a Direção, expondo, reclamando ou alvitando o que tiver por conveniente aos seus interesses e da Associação;
- e) Recorrer das decisões da Direção;
- f) Examinar os livros e mais documentos da Associação nas condições de tempo e modo a fixar em regulamento.

§ Único - Não são reconhecidos aos sócios honorários os direitos consignados nas alíneas a), c) e e), ressalvada a faculdade que têm de serem convidados para estarem presentes na Assembleia-Geral, podendo nesta ser-lhes concedido o uso da palavra.

ARTIGO 10.º

DEVERES DOS SÓCIOS

São deveres de sócio:

- a) Zelar pelo desenvolvimento da Associação, prestando colaboração efetiva às suas iniciativas e solidarizar-se com os mais associados no apoio às atuações e tomadas de posição dos órgãos representativos da Associação que aconteçam no exercício das suas atribuições e competência;
- b) Exercer com interesse e assiduidade os cargos associativos para que foi eleito ou designado;
- c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados e sejam necessários ou úteis à prossecução dos fins associativos;
- d) Pagar pontualmente as quotas;
- e) Comunicar por escrito, no prazo de trinta dias, a cessação da sua atividade comercial ou industrial;
- f) Cumprir escrupulosamente as disposições estatutárias e regulamentares e bem assim as determinações expedidas pelos órgãos da Associação adentro das suas atribuições e competência;
- g) Comunicar as situações detetadas que afetem ou venham a afetar as suas empresas, quer direta, quer reflexamente.

§ 1.º - Os que tenham mais de 65 anos de idade ou os que sofram de doença que os afete no exercício normal das suas funções, podem pedir escusa dos cargos sociais para que hajam sido eleitos ou designados mediante carta dirigida ao Presidente da Assembleia-Geral que verificará e decidirá em definitivo sobre os motivos alegados de escusa.

§ 2.º - Não são aplicáveis aos sócios honorários os deveres consignados nas alíneas b), c), d) e g).

CAPÍTULO III

DAS QUOTAS E OUTRAS CONTRIBUIÇÕES PECUNIÁRIAS

ARTIGO 11.º

DAS QUOTAS

A quota é anual e compreende o ano civil.

Após a admissão, o sócio efetivo só adquire todos os seus direitos depois de efetuado o pagamento da joia, diploma, cartão de identificação e os duodécimos da quota anual correspondentes aos meses desde o da admissão, inclusive até o fim do ano.

A quota anual será fixada pela Assembleia-Geral conforme o escalão a que o sócio pertencer de acordo com o número médio de profissionais ao seu serviço no ano anterior, incluindo nele os administradores, diretores e gerentes, mesmo que sócios e será revista pela mesma Assembleia sempre que necessário.

§ 1.º - São estabelecidos os seguintes escalões:

- Primeiro escalão - um a cinco profissionais;
- Segundo escalão - seis a dez profissionais;
- Terceiro escalão - onze a vinte profissionais;
- Quarto escalão - vinte e um a cinquenta profissionais;
- Quinto escalão - cinquenta e um a cem profissionais;
- Sexto escalão - cento e um a duzentos profissionais;
- Sétimo escalão - Mais de duzentos profissionais.

§ 2.º - As quotas serão cobradas adiantadamente e poderão ser pagas em duas prestações semestrais ou em doze prestações mensais.

§ 3.º - Os sócios subscritores, pagarão uma quota anual a fixar pela Assembleia-Geral.

ARTIGO 12.º**OUTRAS CONTRIBUIÇÕES PECUNIÁRIAS**

Sempre que seja solicitada a contribuição voluntária dos sócios e esta não seja suficiente para fazer face a despesas extraordinárias, a Assembleia-Geral poderá lançar uma quota suplementar.

CAPÍTULO IV**DOS ÓRGÃOS DA ASSOCIAÇÃO: SUA ELEIÇÃO, COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO****SECÇÃO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****ARTIGO 13.º****ÓRGÃOS DA ASSOCIAÇÃO**

São órgãos da Associação a Assembleia-Geral, a Direção e o Conselho Fiscal.

ARTIGO 14.º**ORGANIZAÇÃO INTERNA DA ASSOCIAÇÃO**

1 - A organização da Associação, em tudo quanto não contrarie ou dificulte a realização dos seus fins e as normas estatutárias e regulamentares, será da responsabilidade da Direção que criará setores atendendo às áreas de atuação económica e, dentro destes, secções em função dos respetivos ramos de atividade, bem como os serviços internos da própria Associação.

2 - Os serviços serão criados à medida da sua oportunidade e capacidade de Associação.

3 - Para cada secção organizada ou em organização será eleita uma “Mesa” denominada “Mesa da Secção”, livremente eleita pela Assembleia da respetiva secção, sendo o seu presidente escolhido pela Direção dentro dos membros eleitos.

As deliberações das “Mesas” serão sempre comunicadas à Direção por intermédio dos respetivos presidentes, cabendo a esta, Direção, sobre os mesmos dar parecer.

4 - Cada secção abrangerá as subsecções determinadas pela especialidade dos interesses representados.

5 - É de três anos a duração dos mandatos dos membros das Mesas dos Setores que podem ser reeleitos para mandatos sucessivos.

6 - Só podem ser membros das mesas das secções os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

ARTIGO 15.º**DURAÇÃO DO MANDATO**

É de três anos a duração do mandato dos membros da Mesa da Assembleia-Geral, Direção e do Conselho Fiscal que serão eleitos em Assembleia-Geral e não podem ser reeleitos mais do que uma vez para mandatos sucessivos, no mesmo órgão da associação, exceto para o cargo de Presidente, o qual poderá ser exercido pelo respetivo membro eleito por um máximo de dois mandatos sucessivos no cargo, desde que não ultrapasse o limite de três mandatos sucessivos no órgão em causa.

§ Único - Caso o número dos membros de qualquer dos corpos sociais fique reduzido, por falta ou impedimento de caráter duradouro, será o mesmo completado por qualquer sócio, para preenchimento do mandato, mediante eleição a realizar para o efeito em reunião de todos os membros dos órgãos sociais em efetividade de funções, ficando o adimplemento de cargos por esta via limitado a um terço dos lugares por órgão social. O Presidente da Mesa da Assembleia-Geral ou quem suas vezes fizer, tem voto de qualidade.

ARTIGO 16.º**CAPACIDADE PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS**

Só podem ser titulares dos órgãos da Associação os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos e, simultaneamente, sejam eles próprios empresários em nome individual ou sócios ou acionistas de sociedades sócias.

ARTIGO 17.º**REPRESENTAÇÃO DE ASSOCIADOS**

Sem prejuízo do estatuído no artigo anterior quanto à capacidade para ser titular dos órgãos da Associação, a representação, para os demais efeitos no âmbito da Associação, das empresas em nome individual competirá a quem se mostrar seu legítimo proprietário; a das sociedades a quem, sendo seu sócio, administrador ou gerente, esteja para o efeito credenciado perante a Direção e nos termos a definir por esta.

A representação por quem seja apenas administrador ou gerente terá de ser aceite pela Direção, que a poderá revogar a todo o tempo.

ARTIGO 18.º**REMUNERAÇÃO DE CARGOS**

1 - Os membros dos Órgãos da Associação não serão remunerados, com exceção do Revisor Oficial de Contas que, nos termos da lei, possa fazer parte do Conselho Fiscal.

2 - Todas as despesas de representação originadas pelo exercício de qualquer cargo ou mandato expresso da Assembleia-Geral ou Direção, serão suportadas pela Associação.

ARTIGO 19.º**ATAS**

Existirão obrigatoriamente livros de atas para registar o conteúdo das reuniões da Assembleia-Geral, Direção, Conselho Fiscal e Mesas das Secções, os quais serão assinados por quem presidir à reunião e pelo Secretário responsável pela sua feitura.

§ Único - Os livros de atas terão um número de ordem, termos de abertura e encerramento assinados pelo Presidente do respetivo órgão, que deverá também rubricar todas as folhas.

ARTIGO 20.º**RECURSOS**

Das decisões das “Mesas das Secções” devidamente confirmadas pela Direção, e bem assim das deliberações desta e do Conselho Fiscal, cabe recurso para a Assembleia-Geral.

§ 1.º - O recurso para a Assembleia-Geral será interposto por meio de requerimento fundamentado dirigido ao seu Presidente no prazo de cinco dias, devendo este incluir a sua matéria na “Ordem do Dia” da reunião da Assembleia-Geral mais próxima ou, se considerar urgente o assunto, diligenciará a sua reunião extraordinária.

O recurso para a Direção da Associação será interposto no prazo de cinco dias e decidido por deliberação tomada no prazo máximo de trinta dias, após a receção do requerimento que o interpuser.

§ 2.º - O prazo de cinco dias para interposição dos recursos previstos no parágrafo anterior conta-se a partir da aprovação da ata da respetiva reunião.

ARTIGO 21.º**ELEIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**

1. Existirá na Associação uma relação dos sócios, devidamente atualizada e discriminada por secções e subsecções.
2. As listas dos candidatos aos corpos sociais deverão ser apresentadas na Sede da Associação, com a antecedência de quinze dias, relativamente à data da Assembleia-Geral convocada para a eleição.
3. As listas deverão ser subscritas por um número de vinte sócios efetivos e delas constarão os nomes dos propostos, à atribuição dos cargos e o órgão social para que são indicados.
4. Recebidas as listas, o Presidente da Assembleia-Geral julgará, no prazo de quarenta e oito horas da elegibilidade dos propostos, após o que mandará afixar, no lugar da sede, as listas recebidas com o despacho que mereceram, podendo os proponentes, nos três dias subsequentes, substituírem os propostos que forem considerados inelegíveis.
5. Decorrido este último prazo, a Direção procederá dentro de cinco dias, à impressão das listas que se mostrem completas e depositá-las-á na sede à disposição dos eleitores.
6. A votação é efetuada por escrutínio secreto.

ARTIGO 22.º**PERDA DE MANDATO**

Os designados para o exercício de cargos sociais perdem o mandato nas condições seguintes:

- 1 - Verificando-se alteração na representação da pessoa coletiva eleita.
- 2 - Os que não cumpram as deliberações da Assembleia-Geral ou não acatem a orientação da Direção, adentro das atribuições e competência deste, salvo se pendente de recurso.
- 3 - Os que percam, nos termos estatutários, a qualidade de sócio.
- 4 - Os que, por imputação de factos graves, percam o mandato por deliberação da Assembleia-Geral convocada para o efeito.

SECÇÃO II**DA ASSEMBLEIA-GERAL****ARTIGO 23.º****COMPOSIÇÃO**

A Assembleia-Geral é constituída por todos os sócios efetivos no pleno exercício dos seus direitos sociais.

§ 1.º - Os sócios com direito a voto só poderão fazer-se representar por outro sócio efetivo no pleno gozo dos seus direitos sociais, mediante carta dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia-Geral, com três dias de antecedência, indicando o mandatário e a reunião a que se destina.

§ 2.º - De harmonia com os escalões previstos no parágrafo primeiro do Artigo Décimo Primeiro fica estabelecido que a cada sócio dos escalões Primeiro e Segundo cabe um voto; a cada sócio dos escalões Terceiro e Quarto, dois votos; a cada sócio dos escalões Quinto e Sexto, três votos; e a cada sócio do escalão Sétimo, quatro votos.

§ 3.º - Cada sócio só poderá representar um outro sócio, seja qual for o escalão a que um e outro pertençam.

ARTIGO 24.º**ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIA**

A soberania da Associação reside na sua Assembleia-Geral e as suas deliberações, quando de conformidade com os Estatutos em vigor e Regulamentos por si aprovados, obrigam tanto os sócios como os corpos sociais.

São, nomeadamente, atribuições da Assembleia-Geral:

- a) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que nos termos legais ou estatutários lhe sejam submetidos.
- b) Eleger a respetiva mesa, os membros da Direção e do Conselho Fiscal.
- c) Deliberar sobre a aprovação dos relatórios, balanços e contas de cada exercício.
- d) Fixar, sob proposta da Direção, as quotas dos associados, quer ordinárias quer suplementares bem como os quantitativos correspondentes à joia, diploma e Cartão de Identificação.
- e) Autorizar a Direção a contrair empréstimos, aceitar doações, legados ou heranças ou adquirir a título oneroso quaisquer imóveis indispensáveis à prossecução dos fins da Associação uma vez cumpridas as formalidades legais.
- f) Apreciar e deliberar sobre a integração da Associação em uniões, federações ou confederações e sua filiação em organismos internacionais congéneres, cumpridos que sejam os requisitos legais.
- g) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos, a dissolução, liquidação ou fusão da Associação.
- h) Destituir a respetiva Mesa, a Direção ou Conselho Fiscal ou qualquer dos seus membros bem como apreciar e resolver os recursos interpostos de decisões ou deliberações dos restantes órgãos nos termos previstos nos presentes estatutos.

ARTIGO 25.º**COMPOSIÇÃO DA MESA**

A Mesa da Assembleia-Geral será composta de um Presidente, de um Vice-Presidente, de um Primeiro e Segundo Secretários.

§ 1.º - Na falta ou impedimento do Presidente, exercerá as suas funções sucessivamente o Vice-Presidente, o Primeiro ou Segundo Secretário.

§ 2.º - Se nenhum membro efetivo da mesa estiver presente, assumirá a Presidência o que for mais votado, e no caso de empate, o que for mais velho, em eleição a que se procederá para o efeito e como ato prévio.

§ 3.º - Quem presidir, deverá completar a mesa por nomeação de entre os sócios presentes.

ARTIGO 26.º

REUNIÕES ORDINÁRIAS E EXTRAORDINÁRIAS

1 - A Assembleia-Geral reunirá ordinariamente para apreciação e votação do orçamento até trinta e um de dezembro, para apreciação e votação do relatório e contas do exercício até trinta e um de março e trienalmente para eleição dos corpos sociais.

2 - A Assembleia-Geral reunirá extraordinariamente por iniciativa do seu Presidente ou quem suas vezes fizer, e por solicitação da Direção ou do Conselho Fiscal ou de cinquenta sócios efetivos, desde que estes assumam o compromisso de pelo menos vinte e seis dos requerentes estarem presentes na Assembleia sob pena de lhes ser aplicada a multa que a mesma Assembleia requerida fixará.

3 - Os requerentes indicarão a “ordem do dia” e os motivos da pretensão.

ARTIGO 27.º

CONVOCAÇÃO

1 - A convocação das Assembleias-Gerais, tanto ordinárias como extraordinárias, é feita pelo seu presidente ou quem suas vezes fizer, por meio de aviso postal, por email/correio eletrónico ou qualquer outro meio legalmente admissível, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia.

2 - Com a mesma antecedência acima referida, a convocação será também efetuada mediante um anúncio publicado num dos periódicos mais lidos e publicados na Região Autónoma da Madeira.

ARTIGO 28.º

FUNCIONAMENTO DA ASSEMBLEIA

Se à hora marcada não estiver presente a maioria absoluta dos sócios efetivos, a Assembleia reunirá regularmente trinta minutos depois, seja qual for o número de sócios presentes e representados.

§ **Único** - Nos casos de alteração de estatutos se na Assembleia-Geral para o efeito convocada não estiverem presentes e representados pelo menos cinquenta por cento dos sócios, será convocada nova Assembleia-Geral, a qual funcionará com o número de presenças efetivas, sendo as suas deliberações tomadas por maioria qualificada de setenta e cinco por cento dos sócios presentes e representados.

SECÇÃO III

DA DIREÇÃO

ARTIGO 29.º

REPRESENTAÇÃO E GERÊNCIA

A administração, orientação e execução dos atos tendentes à realização dos fins da Associação e bem assim a representação desta em Juízo e fora dele compete a uma Direção constituída por sete membros, sendo um Presidente, Primeiro e Segundo Vice-Presidentes, e quatro Vogais.

§ 1.º - No caso de impedimento ou ausência do Presidente, será este substituído sucessivamente pelos Primeiro e Segundo Vice-Presidentes.

§ 2.º - A Direção poderá delegar nos seus membros ou em quaisquer outros sócios ou comissões de sócios e mandatá-los para cumprimento de funções específicas, quer de ordem interna, quer externa, tudo nos termos em que for deliberado.

§ 3.º - Sempre que entenda conveniente, nomeadamente em assunto que interesse ou afete determinado setor (Secção ou Subsecção) reunirá os sócios a ela diretamente ligados, sendo executórias as deliberações tomadas se não impugnadas mediante recurso para a Assembleia-Geral a interpor na própria reunião.

§ 4.º - A reunião prevista no parágrafo precedente, considerada como reunião alargada da Direção e como tal constando de ata a exarar no livro próprio desta, será convocada pela forma prevista para as reuniões extraordinárias da Assembleia-Geral, competindo ao Presidente da Direção a atribuição de “urgente”.

§ 5.º - A Associação, para além de quanto a sua Assembleia-Geral deliberar especificamente, fica obrigada pela intervenção conjunta de dois ou três membros da Direção conforme for ou não interveniente o seu Presidente ou por outra forma se proceder deliberação nesse sentido e para atos específicos.

ARTIGO 30.º

REUNIÕES

A Direção reunirá sempre que o julgue necessário e obrigatoriamente de oito em oito dias.

ARTIGO 31.º

COMPETÊNCIA ESPECÍFICA DOS MEMBROS

Compete especialmente ao Presidente, e aos Vice-Presidentes na falta ou impedimento daquele, convocar e presidir às reuniões da Direção e a um dos Vogais, a designar pelos membros da Direção, superintender na Contabilidade, prestando à Direção os esclarecimentos que a tal respeito lhe forem solicitados.

ARTIGO 32.º

VOTAÇÃO

1 - A cada membro da Direção compete um voto e as deliberações desta serão tomadas por maioria relativa, estando presentes, pelo menos, cinco dos seus membros.

2 - O Presidente tem voto de qualidade.

3 - É permitido a qualquer membro no caso de ausência ou impossibilidade accidental, emitir o seu voto por escrito, considerando-se, para efeitos de contagem, como presente.

SECÇÃO IV

DO CONSELHO FISCAL

ARTIGO 33.º

CONSTITUIÇÃO

O Conselho Fiscal é constituído por cinco membros, sendo um Presidente, um Secretário e três Vogais, substituindo-se, nos casos de falta ou impedimento, pela ordem que vêm referidos.

ARTIGO 34.º

COMPETÊNCIA

1 - Compete especialmente ao Conselho Fiscal a fiscalização das receitas e despesas da Associação, a emissão de pareceres que sobre tal matéria lhe sejam solicitadas pelos mais órgãos sociais e bem assim, por dever de cargo, dar parecer sobre o orçamento, o relatório anual da Direção e o balanço e contas da Associação.

2 - É livre ao Conselho Fiscal ou seu membro delegado assistir às reuniões da Direção e verificar o movimento da caixa sempre que o entenda.

ARTIGO 35.º

REUNIÕES

O Conselho Fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o seu Presidente o convoque por sua iniciativa ou a solicitação dos mais órgãos sociais.

ARTIGO 36.º**VOTAÇÃO**

- 1 - O Conselho Fiscal não poderá reunir com menos de três membros presentes.
- 2 - A cada membro corresponde um voto.
- 3 - As suas deliberações, a exarar em livro próprio, serão tomadas por votação representativa da maioria dos membros presentes.
- 4 - O Presidente tem voto de qualidade.

CAPÍTULO V**DOS MEIOS FINANCEIROS****ARTIGO 37.º****RECEITAS**

Constituem receitas da Associação, nomeadamente:

- a) O produto das quotas;
- b) Os juros dos depósitos e dos fundos capitalizados;
- c) O produto das joias, diplomas, certificados, cartões de identidade, estatutos e regulamentos;
- d) Os empréstimos autorizados pela Assembleia-Geral;
- e) Os donativos, doações, legados ou heranças legalmente aceites;
- f) O produto de quaisquer serviços especiais prestados aos sócios nos termos regulamentares que vierem a ser aprovados;
- g) Quaisquer outras receitas extraordinárias cuja cobrança seja aprovada pela Assembleia-Geral;
- h) O produto das multas;
- i) Quaisquer outros benefícios legítimos.

ARTIGO 38.º**DEPÓSITOS E PAGAMENTOS**

Todas as receitas devem ser obrigatoriamente depositadas em instituição bancária no nome da Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

§ 1.º - Os cheques de levantamentos da conta deverão ser assinados conjuntamente pelo Presidente da Direção ou seu substituto e pelo Vogal designado para superintender na Contabilidade ou na sua ausência ou impedimento por membros da Direção por ele indicado.

§ 2.º - Todas as despesas deverão ser devidamente documentadas.

ARTIGO 39.º**FUNDOS DE RESERVA**

Poderão ser constituídos Fundos de Reserva por deliberação da Direção.

§ 1.º - Será constituído um Fundo de Reserva Geral correspondente a dez por cento do saldo de gerência, passando a restante parte do saldo credor para o exercício seguinte.

§ 2.º - Este Fundo só poderá ser utilizado por deliberação da Direção com parecer favorável do Conselho Fiscal.

CAPÍTULO VI**DA DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO****ARTIGO 40.º****DISSOLUÇÃO**

A Associação pode dissolver-se quando a Assembleia-Geral, para o efeito convocada, o deliberar nos termos previstos no Código Civil.

ARTIGO 41.º**LIQUIDAÇÃO**

Deliberada a dissolução, servirão de liquidatários os membros da Direção que estiverem em exercício nessa data.

ARTIGO 42.º**DESTINO DOS BENS DA ASSOCIAÇÃO**

Salvo disposição legal em contrário, os bens da Associação terão o destino que a Assembleia-Geral determinar.

CAPÍTULO VII**DA DISCIPLINA****ARTIGO 43.º****SANÇÕES**

As infrações aos preceitos estatutários e Regulamentos, bem como as deliberações da Assembleia-Geral ou da Direção ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de dois euros e quarenta e nove cêntimos a duzentos e quarenta e nove euros e quarenta cêntimos;
- d) Exclusão.

ARTIGO 44.º**DEFESA DOS ARGUIDOS**

1 - Nenhuma penalidade será aplicada sem audição prévia do sócio visado para o que será notificado e apresentará a defesa no prazo de quinze dias.

2 - Apresentada a defesa e produzida a prova admissível que não seja dilatória, a Direção resolverá, cabendo recurso da deliberação a interpor no prazo de cinco dias se a pena for a das alíneas c) e d) do artigo anterior.

ARTIGO 45.º**PAGAMENTO DE MULTAS**

As multas aplicadas devem ser liquidadas no prazo de trinta dias, a contar da sua notificação, salvo se delas for interposto recurso, caso em que aquele prazo se contará a partir da notificação do que for deliberado na instância de recurso.

Registados na Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania em 17 de março de 2022, ao abrigo do n.º 4, alínea a) do art.º 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob o n.º 1/2022, a fl.ªs 9 do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 15,23€ (IVA incluído)