



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	5
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	6
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	7
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	8
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (comércio por grosso)	9
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT	11
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	12

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	14
---	----

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro - Revisão global	15
- Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	43
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Integração em níveis de qualificação	44
- Acordo de empresa entre a Lusíadas - Parcerias Cascais, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Integração em níveis de qualificação	45

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

- Acordo de revogação entre a Estoril-Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE do acordo de empresa entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	46
---	----

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Alteração	47
---	----

II – Direção:

- Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP - Eleição	62
- Sindicato dos Enfermeiros - SE - Eleição	63
- Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM - Retificação	63

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) que passa a denominar-se AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina - Alteração	64
- Associação Portuguesa de Bancos - Alteração	67

II – Direção:

- ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Eleição	73
- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Substituição	73

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L. ^{da} - Constituição	74
---	----

II – Eleições:

- Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L. ^{da} - Eleição	84
- Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição	84
- MEO - Serviços de Comunicação e Multimédia, SA - Substituição	85

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Sever do Vouga - Convocatória	85
---	----

II – Eleição de representantes:

- Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas, SA - Eleição	85
- CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Eleição	86
- COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L. ^{da} - Eleição	86

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção)

As alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolacha e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território na-

cional se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por

micro, pequenas e médias empresas. Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados

na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

20 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações dos contratos coletivos às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão é o previsto na subalínea v) da alínea b) do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea c) do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço dos empregadores representados pela associação de empregadores outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Con-

sequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes das convenções, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

O artigo 515.º do Código do Trabalho, relativo ao princípio da subsidiariedade, só admite a emissão de portaria de extensão para as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Esta norma imperativa determina, consequentemente, a inaplicabilidade das portarias de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam ou venham a ser abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, sem necessidade de norma expressa no seu articulado. Não obstante o âmbito da presente extensão clarifica-se, à semelhança da portaria anterior, que a mesma não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, em consonância com o princípio da subsidiariedade, cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabri-

cantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

20 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que prossigam a atividade no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical

outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão é o previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea *c)* do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço dos empregadores representados pela associação de empregadores outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas, por oposição desta, mantém-se na presente portaria idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na asso-

ciação de empregadores outorgante que exerçam a atividade no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

20 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, abrangem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quardros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos

respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, são estendidas no distrito de Bragança:

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

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

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

20 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (comércio por grosso)

O contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, abrange no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e se-

mentos, e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 61,4 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, na sequência do qual a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria celebrada com as mesmas associações de empregadores, sobre o qual as partes terão acordado iniciar negociações para a celebração de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pretendendo assim a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas. Atendendo ao âmbito da extensão em causa previsto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º e que assiste a esta federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPACES. Quanto ao âmbito de aplicação previsto na alínea *b)* do número 1 do artigo 1.º clarifica-se que, a presente extensão não se aplica aos referidos trabalhadores em consonância com o princípio

da subsidiariedade das portarias de extensão ínsito no artigo 515.º do Código do Trabalho, o qual exclui automaticamente a aplicação da portaria de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, não dependendo por isso de norma expressa no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, são entendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes, e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

20 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

27 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2016, abrangem no território

nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a*) e *b*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Unico/Quadro de Pessoal de 2014, a parte empregadora outorgante das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 53,5 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão. Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos

Na área e no âmbito de atividade das referidas convenções existem outros contratos coletivos celebrados pela ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV, com portaria de extensão.

Todavia, o alargamento das condições de trabalho previstas nas referidas convenções tem sido feito em função da especificidade do setor de atividade têxtil representado pelas associações de empregadores outorgantes, pelo que as extensões das convenções celebradas pela ANIL e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar têm sido aplicadas à indústria de lanifícios e de têxteis-lar e as extensões das convenções celebradas pela ATP e pela ANIVÉC/APIV têm sido aplicadas à indústria têxtil e de vestuário. Ainda assim, na anterior extensão das convenções celebradas pela ANIL e ANIT-LAR os empregadores filiados na ATP foram excluídos do seu âmbito de aplicação em virtude da oposição desta, pelo que se mantém a mesma exclusão de âmbito.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão

de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

27 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, abrangem no distrito de Faro as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comércio retalhista e reparação de eletrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das altera-

ções do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto, o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Em-

prego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

27 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2016, abrange no território nacional as relações de trabalho entre empregadores do setor de cuidados de saúde, em regime de ambulatório, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Por se tratar de uma primeira convenção não foi possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das

tabelas salariais.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de cuidados de saúde, em regime de ambulatório, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro - Revisão global

Cláusula prévia

Revisão

1- A presente convenção coletiva resulta da revisão global do acordo de empresa celebrado entre a Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA, a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação do SITESE, o Sindicato dos Profissionais da Banca dos Casinos e o Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, substituindo-o integralmente

2- A FETESE acordou entretanto com a empresa a revogação, em relação a si, do referido acordo de empresa, mantendo-se no processo negocial o SITESE, em seu nome próprio.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e prevalência de normas

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado de AE, obriga, de um lado, a Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e do outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e pelo Sindicato dos Profissionais da Banca dos Casinos, com as categorias profissionais contantes neste AE.

2- O AE aplica-se exclusivamente aos actuais estabelecimentos da empresa Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA localizados no distrito de Lisboa, a saber: Casino Estoril, Casino Lisboa, Restaurante Mandarin e Tamariz.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a empresa tem nesta data ao seu serviço 645 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no quinto dia após a sua efetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O AE vigorará pelo prazo mínimo de vinte e quatro meses a contar da data de início da sua produção de efeitos.

3- Decorrido o prazo inicial de vigência, referido no número 2, o AE renovar-se-á automaticamente por períodos de um ano se não tiver sido denunciado, por qualquer das partes,

com a antecedência de 60 dias.

4- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, referidas nos anexos II e III, produzem efeitos pelo período temporal que especificamente for acordado.

Cláusula 3.ª

Prevalência das normas

1- As cláusulas constantes deste AE que sejam mera repetição ou que remetam para o disposto na lei, devem considerar-se automaticamente modificadas, devendo ser aplicadas e interpretadas em conformidade com a solução legal que em cada momento estiver em vigor.

2- Os contratos individuais de trabalho não poderão conter cláusulas que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores, a não ser que da globalidade das suas disposições resulte um tratamento mais favorável para aqueles, expressamente concretizado.

3- As cláusulas dos contratos de trabalho só poderão afastar disposições não imperativas do Código do Trabalho e do presente AE, quando estabeleçam condições mais favoráveis aos trabalhadores.

4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são aplicáveis as disposições da Lei do Jogo, que em cada momento vigorarem, designadamente nas matérias relacionadas com competências, deveres e direitos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE e os respetivos descritivos funcionais são as constantes do anexo I.

2- Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deva constar a categoria profissional do trabalhador, a empresa adotará as designações previstas no anexo referido.

Cláusula 5.ª

Condições de admissão e exercício da profissão

1- A idade mínima de admissão de trabalhadores observa o determinado pela legislação aplicável em cada momento, designadamente o regime da escolaridade obrigatória.

2- Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3- É condição indispensável a posse de título profissional quando legalmente exigível.

4- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o do-

cumento que o habilita a exercer a respetiva atividade profissional tem de ser feita até ao início da prestação do serviço, ou do prazo exigível para a respetiva renovação, sob pena de, nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a empresa o poder receber, incorrendo aquele em faltas injustificadas após esse prazo.

5- O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da empresa, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.^a

Trajos de trabalho

1- A indumentária de uso obrigatório para os profissionais dos casinos constitui um instrumento de trabalho sendo dever dos trabalhadores a quem for confiado zelar pela sua boa conservação, sendo vedado aos trabalhadores fazer qualquer alteração às suas características iniciais.

2- Qualquer tipo de indumentária, incluindo calçado, é definido pela empresa e constitui seu encargo exclusivo, assim como a sua limpeza, conservação e substituição, nos termos que vierem a constar de regulamento próprio.

3- A escolha dos tecidos, o corte da farda e o calçado, referidos no número anterior, deverão ter em conta as condições climatéricas dos estabelecimentos e o período do ano.

4- O uso de indumentária não poderá ofender a dignidade do trabalhador.

5- A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela empresa são propriedade desta, e deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

6- Quando circunstâncias devidamente fundamentadas justifiquem a adoção de outro modelo de fardamento, se consideradas pertinentes, tal será concedida.

Cláusula 7.^a

Funções de chefia nas áreas de jogos

1- Para além dos referidos na lei, os cargos de chefe de sala e adjunto de chefe de sala das áreas de jogos, bem como os cargos de assistente de direção, são considerados como sendo da direta e exclusiva confiança da empresa, podendo os respetivos titulares serem recrutados livremente e em comissão de serviço, sem prejuízo do disposto na Lei do Jogo e, para a Sala de Jogos Tradicionais, de entre profissionais de jogos tradicionais.

2- À comissão de serviço acima referida pode o trabalhador ou a empresa pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o regime da comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior. Caso o trabalhador exercesse previamente funções na empresa regressará então às funções correspondentes à respetiva categoria profissional.

3- O tempo de desempenho de funções de chefia conta para efeitos de antiguidade como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

4- Acrescendo aos direitos e regalias inerentes à categoria, o trabalhador da empresa em comissão de serviço, receberá um suplemento de chefia, cujo montante é fixado por acordo

entre a empresa e o trabalhador.

5- Cessando a comissão de serviço, e regressando o trabalhador à categoria de origem, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 50 % no dia 1 de Janeiro dos dois anos seguintes à referida cessação, até integral eliminação, salvo se o motivo da cessação for da iniciativa do trabalhador ou se lhe for imputável, caso em que o suplemento deixará imediatamente de ser devido.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal

A organização dos quadros de pessoal é da competência da empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 9.^a

Meios de vigilância à distância

1- Os meios de vigilância à distância utilizados na empresa, só podem ser usados nos termos e para os efeitos previstos na lei, devendo a comissão de trabalhadores ser informada sobre a existência e finalidade dos meios utilizados.

2- Ressalvado o disposto na Lei do Jogo, os meios de vigilância à distância no local de trabalho através do emprego de equipamento tecnológico, não podem ser utilizados com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

3- Os meios de vigilância à distância no local de trabalho serão utilizados exclusivamente para fiscalizar o cumprimento das leis do jogo.

Cláusula 10.^a

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2- Os instrumentos de trabalho fornecidos pela empresa, designadamente os meios de comunicação e de informação destinam-se exclusivamente para auxílio ao desempenho das funções de cada trabalhador.

3- A forma como os instrumentos de trabalho se encontram a ser utilizados é suscetível de controlo por parte da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica o poder da empresa estabelecer outras regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico pessoal cujas mensagens só podem permanecer no instrumento de trabalho desde que guardadas em pasta ade-

quada para o efeito e limitada à capacidade de armazenagem definida pela empresa.

5- As matérias constantes desta cláusula serão objeto de regulamento próprio implementado nos termos legais.

SECÇÃO II

Deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outros previstos na lei, a empresa tem os seguintes deveres:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;

b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, um certificado de trabalho donde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais e da comissão de trabalhadores;

d) Reservar locais acessíveis dos estabelecimentos para afixação de informações e documentos sindicais, ficando a esses locais restrita;

e) Facultar, quando necessário e na medida das disponibilidades, um espaço para reunião dos trabalhadores, entre si ou com a comissão de trabalhadores e ou os delegados sindicais ou outros representantes sindicais;

f) Facultar um local situado nas instalações da empresa, adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;

g) Assegurar a existência de uma sala com espaço e condições adequadas ao exclusivo convívio e lazer dos trabalhadores;

h) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;

i) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

j) Providenciar para que haja bom ambiente dentro da empresa e proporcionar boas condições no local de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

k) Assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho;

l) Assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho;

m) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, os esclarecimentos, que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;

n) Usar de urbanidade, correção, respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores,

assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

o) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua categoria profissional, exceto quando tal for permitido pela lei e por este AE;

p) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;

q) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na atividade;

r) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;

s) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou da comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, nos termos da lei, sobre a situação económico-financeira e objetivos da empresa.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outros previstos na lei, os trabalhadores têm os seguintes deveres:

a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer às ordens e diretrizes da empresa, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;

c) Guardar lealdade à empresa, não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;

e) Informar com verdade a empresa em tudo o que respeita às relações de trabalho;

f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;

g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na atividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e realizar os demais exames complementares e de diagnóstico sempre que solicitados por médico de trabalho, nomeadamente exames da função pulmonar, da função respiratória e os exames de despiste de consumo de bebidas alcoólicas ou de substâncias psicotrópicas, nos termos que vierem a constar de regulamento específico;

i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, ações de formação e estágios promovidos pela empresa;

j) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos, os colegas, e as pessoas que se relacionem com a empresa, e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;

k) Usar de urbanidade e correção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;

l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;

m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa nomeadamente, instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos, indumentária e demais equipamentos e ferramentas de trabalho, não os danificando nem adulterando;

n) Entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes, contra o respetivo recibo;

o) Os trabalhadores do setor de jogos são obrigados, ainda, à observância das disposições legais que lhes são específicas.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei, e quando esta o exigir com o acordo escrito do trabalhador;

e) Baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei, designadamente se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e/ou autorizada nos termos da lei, bem como, quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho que ultrapasse um raio de 50 km, exceto se houver acordo escrito do trabalhador ou se dessa transferência não resultar prejuízo sério para este, ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço;

g) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa, salvo os casos especialmente previstos na lei;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

j) Sem prejuízo das regras relativas à reposição de falhas, proceder a desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou inutilizados, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências;

k) Na reposição de falhas considera-se que o abono para falhas será afetado, por inteiro, até à sua integral regularização.

2- A atuação da empresa em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

Cláusula 14.^a

Atividades desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer atividades correspondentes à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional definidas no anexo I.

4- O disposto no número dois só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

5- No caso de às funções acessoriamente exercidas, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta, na proporção do tempo correspondente ao exercício dessas tarefas.

6- O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

SECÇÃO III

Formação profissional

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- A empresa proporciona aos trabalhadores ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

Cláusula 16.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qua-

lificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

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

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação executados pela empresa;

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

e) Assegurar, em cada ano, formação contínua ao número de trabalhadores definido por lei;

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

2- A empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3- A formação deve, em princípio, ser ministrada dentro do tempo compreendido no horário de trabalho e, sempre que possível, deverão respeitar-se os períodos de descanso referidos no número 3 e 4 da cláusula 23.^a

4- Nas situações em que a formação exceda o período normal de trabalho, o trabalhador terá direito à remuneração, em singelo, de até duas horas diárias de formação.

5- Sempre que a formação decorre em horário diferente do habitual, desde que a respetiva duração não exceda o período diário normal de trabalho, não haverá lugar a qualquer compensação, nem a qualquer alteração formal de horário, devendo os trabalhadores ser avisados com uma semana de antecedência.

6- Para efeitos do cumprimento do número mínimo de horas de formação são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Cláusula 17.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO IV

Contratos de trabalho

SECÇÃO I

Contratos de muito curta duração

Cláusula 18.^a

Contratos de muito curta duração

1- A empresa poderá, celebrar, contratos de trabalho respeitantes a atividades e eventos de natureza turística que leve a efeito, neles se incluindo a realização de torneios e cuja duração não seja superior a uma semana.

2- No contrato referido no número anterior deverá a empresa comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico de onde deverão constar a indicação do local de trabalho, a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, a atividade do trabalhador e a correspondente retribuição e a data de início do trabalho.

3- A duração total de contratos de trabalho na modalidade referida nesta cláusula não pode exceder, para a generalidade das funções na empresa, 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

SECÇÃO II

Serviços extra

Cláusula 19.^a

Serviços extras

1- É considerado serviço extra, o serviço acidental ou extraordinário, que excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- A empresa tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

3- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas, pela empresa, as remunerações mínimas, constantes das tabelas que lhes forem aplicáveis.

SECÇÃO III

Vicissitudes contratuais

Cláusula 20.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obriga-

ções vencidas até à data da transmissão.

3- Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4- O transmitente e o adquirente devem proceder à informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 21.^a

Competência da empresa

No respeito pelas regras da legislação laboral, do presente AE e da legislação especial do jogo, compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a, os períodos normais de trabalho diário e semanal são os seguintes:

a) Setor de jogos tradicionais:

i) Chefe de sala, adjuntos de chefe de sala, chefe de banca e fiscais de banca - sete horas de trabalho diário efetivo, numa permanência de dez horas, numa média de trinta e cinco horas semanais efetivas;

ii) Pagadores de banca - seis horas de trabalho diário efetivo, numa permanência de nove, numa média de trinta horas semanais efetivas, salvaguardando o disposto no número 4;

iii) Restantes trabalhadores do setor de jogos tradicionais - sete horas de trabalho diário efetivo, numa permanência de dez horas, numa média de trinta e cinco horas semanais efetivas.

b) Setor de máquinas de jogo - Sete horas e trinta minutos de trabalho diário efetivo, numa permanência de dez horas e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais efetivas.

c) Serviços técnicos de jogo - Sete horas e trinta minutos de trabalho diário efetivo, numa permanência de dez horas e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais efetivas.

d) Departamentos administrativos - Sete horas de trabalho diário efetivo, numa média de trinta e cinco horas semanais efetivas.

e) Restantes trabalhadores da empresa - Trinta e sete horas e trinta minutos, em cinco dias de trabalho semanal, ou oito horas de trabalho diário efetivo, e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2- Sempre que os tempos de trabalho estejam organizados em regime rotativo, que pode ir até seis dias de trabalho consecutivo, para aferição dos tempos médios semanais, ter-se-á em conta um período de referência de 7 semanas.

3- Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho, ou seja, a soma dos tempos de trabalho efetivo e dos intervalos de descanso.

4- O período de trabalho efetivo contínuo para os pagadores de banca atenderá às exigências da sua atividade e não deverá ser superior a duas horas e meia consecutivas ou três horas consecutivas quando no período se incluírem as operações de fecho e contagem da sala.

a) Estes trabalhadores não deverão permanecer na mesma função por período superior a uma hora.

5- O período de trabalho efetivo contínuo para os fiscais de banca atenderá às exigências da sua atividade e não deverá ser superior a três horas consecutivas ou três horas e trinta minutos, quando no período se incluírem as operações de fecho e contagem da sala.

6- Para os profissionais de banca, as interrupções entre dois períodos de trabalho não deverão ser inferiores a trinta minutos podendo, excecionalmente, ter duração igual ou superior a quinze minutos.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período de trabalho efetivo dos pagadores de banca, considerado no horário que estiver em vigor, referido na alínea *a)* do número 1 desta cláusula, poderá ser transitória e excecionalmente alargado até mais uma hora e meia diárias, numa permanência de dez horas, assim como o tempo de trabalho consecutivo, previsto no número 4 poderá ser alargado para três horas e trinta minutos, por acordo escrito entre a empresa e os delegados sindicais que, obrigatoriamente, devem obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos, acordo esse que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

8- Nenhum trabalhador da empresa prestará mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem que lhe seja atribuído um período de intervalo de descanso, que poderá ser inferior a meia hora, o qual poderá ser utilizado para refeição.

a) O intervalo de descanso, referido no corpo deste número, poderá ser de até quatro horas para os trabalhadores que prestem serviço no setor de F&B e no restaurante Mandarim;

b) O intervalo de refeição dos profissionais de banca terá a duração mínima de meia hora e máxima de uma hora e meia.

9- Os intervalos, que tenham uma duração igual ou superior a meia hora e os que, tendo duração inferior, sejam utilizados para tomar refeição, bem como os intervalos dos profissionais de banca, não são considerados tempo de trabalho efetivo e neles os trabalhadores terão direito a abandonar as instalações da empresa.

10- Aos contínuos/porteiros, será assegurado que não exercerão funções em posição estática por período consecutivo superior a duas horas, salvo motivo atendível.

11- Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho efetivo às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações da empresa com uma antecedência de dez minutos.

Cláusula 23.^a

Organização dos horários de trabalho

1- Os horários de trabalho na empresa podem ser organiza-

dos em termos médios por referência aos períodos normais de trabalho semanal, permitindo que as jornadas de trabalho diário possam ter diferentes durações, desde que no período de referência referido no número seguinte não excedam os limites médios de horas semanais definidos na cláusula 22.^a

2- Para atender à forma específica de organização do trabalho na empresa, as jornadas de trabalho poderão ser aumentadas, em cada dia, até uma hora e trinta minutos, nos horários com duração semanal de trintas horas de trabalho efetivo e até duas horas, nos horários com duração semanal de trabalho efetivo, superior àquela. Sempre que os horários de trabalho apresentem diferentes durações de jornadas diárias a duração média do trabalho efetivo semanal aferir-se-á por referência a um período de sete semanas, devendo a empresa pagar, como extraordinário, o trabalho efetivo prestado a mais.

3- Ressalvados os casos previstos na lei e nas alíneas seguintes, na organização dos horários de trabalho é garantido ao trabalhador um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

a) Para os trabalhadores das áreas de jogos, atendendo às características específicas da actividade, com imposição legal de laboração diária, e ao modo de organização dos horários, o período de descanso referido no corpo deste número poderá ser reduzido para dez horas.

i) Especificamente para o sector de máquinas automáticas, atendendo às características da actividade e à necessidade de assegurar alguma continuidade do serviço [artigo 214.º número 2 d)] e apenas uma vez por semana, o período de descanso referido no corpo deste número pode ser de oito horas.

4- Na organização dos horários de trabalho em que o período de descanso seja reduzido, nos termos referidos na alínea a) do número 3 antecedente, a empresa garantirá que, no período temporal de uma semana, os trabalhadores gozarão em média 11 horas de descanso entre jornadas de trabalho.

5- Na definição do horário de trabalho, a empresa deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

6- A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente com trabalhadores que tenham sido contratados expressamente para esse horário;

c) A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com a antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, e deve ser comunicada ao organismo do ministério responsável, nos termos da lei;

d) Excetua-se do disposto na alínea anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foram previamente informados e consulta-

dos os representantes do trabalhador;

e) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;

f) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará em conta esse facto.

Cláusula 24.^a

Alteração especial do horário de trabalho em dias de eventos especiais

1- As horas de início e termo dos horários de trabalho, em dias de eventos especiais, que obriguem a uma alteração inopinada dos horários em vigor em cada momento, atentas as condicionantes a que estão sujeitas as áreas operativas da empresa, poderão ser alteradas de acordo com as normas previstas nesta cláusula.

2- Os horários normais de trabalho poderão ser antecipados ou atrasados até quatro horas, devendo o aviso ser efetuado com uma antecedência não inferior a sete dias.

3- O trabalho prestado ao abrigo do número anterior será remunerado como trabalho normal.

Cláusula 25.^a

Horários concentrados

1- Os horários de trabalho na empresa poderão ser organizados de forma concentrada, em qualquer das modalidades previstas no Código do Trabalho, observando-se em tal caso, os limites e as condições que a lei expressamente referir e o limite de quatro dias de trabalho por semana.

2- A organização dos horários de forma concentrada deverá ser concretizada por acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Mediante acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício dos cargos de administração, de direção, de confiança ou de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

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

d) Exercício de funções de chefia e técnicos superiores.

2- Podem ainda ser isentas de horário de trabalho outras situações, desde que as comunicações de isenção sejam acompanhadas de declaração de concordância do trabalhador.

3- Se outra coisa não for acordada entende-se que o trabalhador com isenção não está sujeito aos limites dos períodos normais de trabalho, não podendo, contudo, exceder duas horas diárias, cinco horas semanais e duzentas horas ano.

4- As comunicações de isenção, referidas nos números 1 e 2, se necessário, serão dirigidas ao serviço com competência

inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

5- O trabalhador isento de horário de trabalho, cuja categoria profissional seja igual ou superior à de chefe de secção, terá direito a um acréscimo de 20 % da sua remuneração de base; se tiver outra categoria o acréscimo devido por isenção de horário de trabalho será de 25 % da remuneração de base.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei, no presente AE e considerando o regime de horários em aplicação.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

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

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo a que se permita o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de horas de trabalho suplementar previsto na lei atualmente de duzentas horas.

6- Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar prestado em dias úteis

1- Retribuição da hora suplementar prestada em dia útil, será igual à retribuição efetiva da hora normal, acrescida, proporcionalmente, de 50 % na primeira hora ou fração desta e de 50 % por hora ou fração subsequente.

2- O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 46.^a

Cláusula 29.^a

Retribuição do trabalho suplementar prestado em dias de descanso e em feriado

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O pagamento da hora ou fração desta, prestada em dia de descanso semanal obrigatório será igual à retribuição efetiva da hora normal, acrescida, proporcionalmente, de 100 %.

3- O pagamento da hora ou fração desta, prestada em dia de descanso semanal complementar será igual à retribuição efetiva da hora normal, acrescida, proporcionalmente, de 100 %.

4- O pagamento da hora ou fração desta, prestada em

acréscimo ao horário normal em dia feriado será igual à retribuição efetiva da hora normal, acrescida, proporcionalmente, de 100 %.

5- O acréscimo referido nos números 2, 3 e 4 anteriores será calculado nos termos da cláusula 46.^a

6- Além da remuneração referida no número 2, a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório proporcional em 100 % ao trabalho prestado nesse dia.

7- O descanso compensatório referido no número antecedente será gozado num dos três dias seguintes.

8- Se nas situações a que se refere a presente cláusula o trabalhador prestar trabalho extraordinário por tempo superior a meio dia de trabalho, este terá direito a receber o montante equivalente à totalidade do dia.

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho efetivamente prestado entre as zero horas e as sete horas.

2- O trabalho noturno efetivamente prestado será pago com o acréscimo de 50 %, com exceção dos trabalhadores que tiverem sido contratados com a previsão de também trabalharem em horário noturno e dos que pratiquem regime de turno, bem como os da Sala de Jogos Tradicionais, da Sala de Máquinas, do C.R.D. e dos Serviços Técnicos de Jogo, a quem não é aplicável este regime.

3- O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 46.^a

4- Se além de noturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respetivo acréscimo.

5- O acréscimo por trabalho noturno não é cumulável com o subsídio de turno.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turno

1- Considera-se trabalho por turno qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, pago doze vezes por ano, (não é pago no subsídio de férias nem no subsídio de Natal) cujo montante é conforme o fixado no anexo II.

3- O montante do subsídio de turno é definido em função das características dos turnos, nomeadamente da inclusão do ritmo rotativo, seja relativamente a dias de descanso semanal, seja relativamente aos horários praticados e à quantidade de horas trabalhadas em período considerado noturno.

4- O subsídio de turno não é cumulável com o acréscimo por trabalho noturno.

5- O subsídio de turno só será devido enquanto os traba-

lhadores praticarem esse regime de horário.

6- A permuta do turno de trabalho com a empresa e entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, podendo ser recusada com a devida justificação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos, correspondendo ao descanso semanal obrigatório (o segundo) e complementar (o primeiro e o terceiro).

2- O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

3- Exclusivamente para os trabalhadores do Casino Estoril, quando as vagas que ocorrerem nos horários com descansos ao sábado e ou domingo forem preenchidas, terão preferência prioritária e sucessivamente os trabalhadores mais antigos na mesma categoria profissional e na secção com descanso noutros dias da semana.

4- Sem prejuízo do disposto no número 2 anterior, quando ambos sejam trabalhadores da empresa devem gozar o dia de descanso semanal no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, sempre que isso seja possível.

5- A empresa encontra-se legalmente dispensada de encerrar aos domingos, contudo o descanso semanal nos departamentos administrativos, será preferencialmente ao sábado e domingo, exceto nos casos de justificada necessidade.

6- A permuta do descanso semanal com a empresa e entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria pode ser autorizada, mediante acordo dos interessados e despacho prévio da direção, que pode recusá-la.

7- Sempre que seja solicitada uma permuta entre profissionais, e depois de esta estar devidamente autorizada pela empresa, a eventual falta ao serviço é imputável ao trabalhador que aceitou a troca.

Cláusula 33.^a

Feriados e outros dias solenes

1- O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual a 100 % do trabalho prestado, a gozar nos 90 dias seguintes, ou a um acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha à empresa e ao trabalhador por acordo. Na falta de acordo, a decisão cabe à empresa.

2- São feriados obrigatórios os que a lei estipular.

3- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados a título de feriados, o feriado da municipalidade e a Terça-Feira de Carnaval.

4- Os casinos encerrarão na partida de 24 para 25 de Dezembro, se a Inspeção de Jogos os autorizar.

5- Os trabalhadores que exercem funções de vigilantes especializados e que, por inerência das suas funções, prestem trabalho na partida do dia 24 para 25 de Dezembro, caso os casinos encerrem, têm direito a um dia de compensação em data que será acordada ou, na falta de acordo a que for designada pela empresa.

6- Nos setores de jogo e F&B, e nos demais departamentos onde se deva trabalhar no dia feriado, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos cinco dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes não trabalhem.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 34.^a

Princípios gerais

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

2- O direito a férias é irrenunciável, reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo dos casos em que, nos termos legais as faltas possam ser substituídas por perda de dias de férias.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar os dias de férias previstos na lei, atualmente dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de vinte dias úteis.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração prevista na lei, atualmente de vinte e dois dias úteis.

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

Cláusula 36.^a

Direito a férias em situações especiais

1- Os trabalhadores admitidos e cujos contratos não atingiram a duração de um ano, têm direito a um período de férias previsto na lei, atualmente equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de vinte dias úteis, não podendo resultar o gozo no mesmo ano civil de mais de trinta dias úteis de férias.

2- Para determinação do mês completo de serviço devem

contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 37.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias é feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- No caso de encerramento da empresa, de algum dos seus estabelecimentos ou de serviços e secções o gozo das férias coincidirá com o período de encerramento.

4- Na falta de acordo a empresa poderá proceder à marcação das férias de acordo com a conveniência do serviço, sendo no entanto obrigatório que 25 % do período de férias decorra entre 1 de Maio e 31 de Outubro a ser gozado de forma consecutiva.

5- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

6- Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, que trabalham na empresa, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devidamente justificado.

7- A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Janeiro, tendo em conta o previsto nesta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição dos trabalhadores pelos meses do ano, caso se justifique.

8- Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar nesse ano.

9- Quando a marcação for efetuada pela empresa e, de acordo com essa marcação, os trabalhadores dos setores de jogos e F&B venham a gozar dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, ser-lhes-á pago um complemento de subsídio de férias de 50 %, proporcional ao número de dias de férias gozados no referido período.

10- No gozo do período de férias deverá respeitar-se um período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 38.^a

Noção

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos

períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Para além daquelas que estão previstas na lei, são consideradas faltas justificadas:

a) As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério e fundamentado para o serviço. Neste caso, o dia será gozado em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, sendo logo estabelecida a data do respetivo gozo;

b) As dadas aquando do funeral de tios e sobrinhos pelo tempo necessário para neles participar;

c) As prévia ou posteriormente autorizadas pela administração da empresa ou por quem esta delegar tal competência.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.^a

Participação e justificação da falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4- Logo que regresse ao trabalho e no máximo nos quinze dias seguintes à comunicação de falta justificada, deve sempre o trabalhador entregar a prova dos factos invocados para a justificação, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

CAPÍTULO VII

Avaliação de desempenho

Cláusula 41.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deve proceder de forma regular e sistemática à avaliação de desempenho dos trabalhadores.

2- A avaliação do desempenho dos trabalhadores tem como primeiro objetivo a promoção de uma comunicação direta e construtiva entre o avaliador e o avaliado, permitindo constituir uma informação organizada acerca do desempenho profissional do trabalhador, assente em critérios conhecidos e em fatores objetivos.

3- A informação gerada acerca do trabalhador no processo de avaliação de desempenho destina-se a facilitar a tomada de decisões que lhe digam respeito, designadamente em matéria de formação profissional, progressão profissional,

mobilidade na carreira, valorização profissional, promoções e mudança de funções.

4- A avaliação será feita sobre fatores previamente definidos e devidamente caracterizados, visando o apuramento das competências dos trabalhadores, não podendo incidir expressamente sobre os aspetos que possam envolver a sua vida pessoal, designadamente quanto ao género, orientação religiosa, política, sindical, sexual, familiar, entre outras.

5- Nenhum elemento de informação proveniente do processo de avaliação deve ser utilizado para fins diferentes daqueles a que se destinam, designadamente, para efeitos disciplinares.

6- A avaliação do trabalhador será efetuada pela sua chefia direta e validada pelo diretor do serviço respetivo.

7- Na ponderação das diferentes notações, a chefia poderá envolver no processo outros superiores hierárquicos com relação profissional frequente com o trabalhador e/ou os seus colegas de trabalho.

8- O preenchimento do formulário e a concretização da avaliação será sempre efetuada através de entrevista individual e presencial entre o avaliador e o avaliado.

9- No início do processo de avaliação é considerado o desempenho do período anterior, e estabelecidos os objetivos de desempenho para o período seguinte.

10- O formulário da avaliação será sempre assinado pelo avaliado, ainda que não concorde com o seu resultado, facultando-se-lhe cópia do mesmo.

11- O trabalhador poderá aceder a todos os elementos de avaliação que constem do seu processo individual.

12- Discordando do resultado da avaliação o trabalhador poderá apresentar pedido de reapreciação do seu processo, no prazo de dez dias após a assinatura do formulário.

13- É constituída uma comissão de gestão do processo de avaliação de desempenho, que reportará à administração, e que será composta pelo diretor de recursos humanos (membro permanente) e, pelo menos, por quatro diretores da empresa.

14- Compete à comissão referida no ponto anterior:

a) Assegurar a homogeneização e uniformização dos critérios de avaliação;

b) Apreciar globalmente os resultados da avaliação;

c) Propor ações de formação adequadas às necessidades suscitadas no processo de avaliação;

d) Elaborar o relatório global de avaliação a submeter à administração;

e) Apreciar todos os casos de pedido de reapreciação do processo, chamando a participar todos os elementos da hierarquia que entenda por conveniente.

15- Nas atribuições prevista nas alíneas c), d) e e) do número anterior a comissão integrará dois representantes designados pelo trabalhador avaliado, sendo um deles membro da comissão de trabalhadores da empresa.

16- O processo de avaliação de desempenho bonifica o tempo de permanência nos escalões de remuneração, nos termos previstos nas alíneas d) e e) da cláusula 45.^a

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 42.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 43.^a

Remunerações mínimas

1- A todos os trabalhadores é garantida uma remuneração mensal.

2- Na definição dos valores da remuneração mensal são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, a evolução da produtividade, os resultados da exploração e a conjuntura económica.

3- As remunerações devidas aos trabalhadores abrangidos por este AE constam das grelhas salariais do anexo III, anualmente negociadas.

Cláusula 44.^a

Crítérios de fixação de remuneração

1- O trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga remuneração correspondente a essa categoria enquanto a exercer.

Cláusula 45.^a

Sistema de remunerações

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE estão integrados num sistema de remunerações, constante das grelhas salariais do anexo III do presente AE, baseado nos seguintes princípios:

a) Exceto nos casos previstos na alínea f) seguinte, os trabalhadores passarão para a remuneração fixada no escalão R1, em 1 de Janeiro do ano em que perfaçam dez anos de serviço efetivo na empresa;

b) A progressão para os escalões seguintes far-se-á após a permanência de cinco anos de serviço efetivo em cada um dos escalões;

c) A progressão automática, referida na alínea anterior, termina no escalão R5 e o tempo de permanência em cada

escalão é contado a partir de 1 de Janeiro do ano em que o trabalhador transita para o escalão seguinte;

d) Aos trabalhadores que obtiverem a classificação de Excelente na avaliação anual de desempenho, será antecipado em 6 meses a contagem do tempo para efeitos de progressão ao escalão seguinte;

e) O acesso ao escalão R6, só poderá acontecer após seis anos de permanência no escalão R5 e, cumulativamente, desde que o trabalhador tenha obtido a classificação de Excelente em pelo menos três dos seis anos de permanência no referido escalão;

f) Os trabalhadores que exercem funções de direção ou de chefia terão remunerações mínimas fixadas em grelha específica, sendo a progressão salarial nesses casos exclusivamente determinada por critérios de avaliação.

2- O sistema de avaliação de desempenho que sustentará a progressão horizontal prevista no número 1 da presente cláusula será objeto de consulta às estruturas representativas dos trabalhadores na empresa.

3- Não terão efeitos retroativos quaisquer efeitos resultantes da aplicação do sistema previsto nesta cláusula.

Cláusula 46.^a

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

$$RH = (RM \times 12) : (n \times 52)$$

Sendo:

RH - Remuneração horária normal

RM - Remuneração mensal

n - Período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade

2- A remuneração mensal engloba a retribuição base, os subsídios de laboração contínua, de turno, do exercício de funções superiores e de função e 11/14 de abono para falhas e isenção de horário de trabalho.

3- Para efeitos de dedução nas faltas consideram-se todas as retribuições indicadas no ponto anterior e outras que sejam fixas.

4- Para efeito do cálculo das retribuições relativas a trabalho suplementar e ao trabalho noturno, não será englobado o subsídio de turno nem a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 47.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- A retribuição pode ser feita por transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador.

2- O montante da retribuição deve ser posto à disposição do trabalhador até ao penúltimo dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 48.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento legal onde conste a denominação da empresa, o

nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, a seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade de acidentes de trabalho, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, prémios e abonos, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os demais processamentos, descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 49.^a

Abono de falhas

1- Os trabalhadores que desempenham funções de caixa os quais movimentam regularmente dinheiro e ou valores, têm direito a um abono para eventuais falhas, nos termos do anexo II.

2- O abono de falhas referido no número anterior é pago onze vezes por ano (sendo deduzido no mês de férias e nos subsídios de férias e de Natal).

3- As falhas que, por decisão da empresa, sejam por esta adiantadas, serão restituídas pelo trabalhador nas condições que forem acordadas no momento do adiantamento.

Cláusula 50.^a

Prémio de produtividade e equiparados

1- O valor dos prémios de produtividade é fixado para cada ano em função de escalões de objetivos de receita a atingir e é divulgado por ordem de serviço.

2- Poderão ser definidos critérios e montantes de atribuição diferenciados consoante a área funcional à qual os trabalhadores estão afetos.

3- Aos trabalhadores que não faltarem no mês poderá ser atribuído um prémio de produtividade.

4- Considera-se, para exclusivo efeito de participação neste prémio, que tiveram assiduidade os trabalhadores que no mês correspondente:

a) Não falem injustificadamente;

b) Não falem justificadamente mais do que um dia;

c) Não falem justificadamente mais do que o número de dias previstos na lei relativamente a:

i) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

ii) Licença por interrupção da gravidez;

iii) Licença parental;

iv) Licença por adoção;

v) Licença parental complementar;

vi) Falta por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;

vii) Faltas dadas para exercício de funções sindicais e no exercício de membro da comissão de trabalhadores.

5- O pagamento do prémio será processado no mês seguinte àquele em que se verificar o direito à sua percepção.

6- Na ordem de serviço referida no número 1, poderá a empresa definir um regime de recuperação anual do prémio de produtividade, desde que no final do ano sejam atingidos os objetivos de receita mínima definidos e anunciados, ficando excluídos de participar nessa recuperação os trabalhadores que por motivo a eles respeitante tenham sido impedidos de

perceber algum dos prémios mensais.

7- No mecanismo de recuperação anual do prémio de produtividade, quando a ele houver lugar, atender-se-á como critérios de elegibilidade:

a) o facto de o trabalhador se ter constituído no direito de ter percebido o prémio, de acordo com os critérios referidos no número antecedente, e além disso não ter faltado em todo o ano, justificadamente mais do que três dias seguidos ou interpolados, quando essas faltas tenham sido devidamente justificada por atestado médico;

b) na avaliação de desempenho o trabalhador tenha obtido uma classificação positiva.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal nos termos que estiverem definidos na lei, atualmente de valor igual a um mês de retribuição, não se considerando para este efeito o subsídio de turno, que deve ser pago até ao dia do pagamento do salário de Novembro.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 52.^a

Princípio do direito à alimentação

1- É reconhecido o direito à alimentação a todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2- O direito à alimentação efetiva-se pela prestação em numerário - sendo o valor correspondente fixado no do anexo II - ou em espécie, mediante opção da empresa para cada um dos estabelecimentos, verificadas as condições referidas e com respeito da disposições legais aplicáveis.

3- A empresa compromete-se a criar condições, lançando um concurso, para que os trabalhadores de cada um dos estabelecimentos possam usufruir de alimentação em espécie, suportando, neste caso, o custo de uma refeição, a ser prestada por entidade externa especializada em restauração coletiva, desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) Haver uma entidade externa, especializada em restauração coletiva, que aceite prestar, em algum dos estabelecimentos, o serviço de fornecimento de refeições de modo a abranger os períodos de laboração praticados pelos trabalhadores e pelo período mínimo de um ano.

b) Para efeitos de organização do caderno de encargos, suporte do concurso, a empresa tomará como referência que o custo unitário da refeição não poderá exceder o valor pago a título de subsídio de refeição e ainda, no que respeita à composição das refeições, o disposto na cláusula seguinte. Para que seja possível à entidade que pretenda apresentar uma proposta avaliar as vertentes económicas da mesma, os trabalhadores de cada um dos estabelecimentos da empresa, indicarão, nos respectivos serviços de recursos humanos, até

ao dia 31 de Outubro de cada ano, a sua opção em relação a receber subsídio de alimentação em numerário ou alimentação em espécie. Os trabalhadores que, até ao limite do prazo indicado, não exercerem a opção referida, já não o poderão fazer e receberão o subsídio de alimentação em numerário.

c) A opção do trabalhador, efectuada nos termos da alínea anterior, é válida pelo prazo mínimo de um ano e não pode ser revertida por nova opção sua.

d) Caso não sejam recebidas propostas para prestação do serviço, caso nenhuma das propostas seja aceite pela empresa, ou no caso de a empresa a quem o serviço tiver sido adjudicado cessar a sua prestação, seja qual for o motivo, todos os trabalhadores passarão a receber subsídio de alimentação em numerário até que a situação se altere.

e) A aplicação das regras definidas nas alíneas anteriores pode resultar na execução de regimes diferentes em cada um dos estabelecimentos da empresa.

4- Os horários das refeições são fixados pela empresa dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores constantes do mapa de horário de trabalho.

5- O tempo destinado às refeições é o constante nos horários de trabalho.

6- O subsídio de alimentação não é atribuído na remuneração de férias, nem nos subsídios de férias e de Natal.

7- Os trabalhadores que recebam subsídio de alimentação não poderão usufruir de refeição em espécie em estabelecimentos da empresa ou explorados por terceiros, a menos que suportem o custo integral dessa refeição.

8- Os trabalhadores afetos a qualquer serviço de F&B não poderão optar pelo pagamento em numerário do direito à alimentação.

9- Quando, por motivos de serviço devidamente autorizados, os trabalhadores possam tomar refeição cujo custo seja suportado pela empresa, deverá, nesses dias, ser-lhes deduzido o subsídio de alimentação.

Cláusula 53.^a

Alimentação em espécie

1- Quando a refeição for atribuída em espécie, a empresa disponibilizará ao trabalhador, apenas uma refeição principal, compreendida no seu horário de trabalho, nos dias em que este preste efetivo serviço, nos seguintes termos:

a) As refeições serão tomadas no refeitório, o qual deverá reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio;

b) As refeições serão constituídas do seguinte modo:

i) Pequeno-almoço: café com leite ou chá, ou sumos e pão com manteiga, queijo e fiambre;

ii) Almoço, jantar e ceia completos (refeições principais): aperitivo de cozinha ou sopa, peixe ou carne, pão, 2,5 dl. de vinho ou um refrigerante ou uma água mineral ou um sumo ou leite, fruta ou doce, e um café.

2- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que se encontrem a prestar serviço para além da uma hora da manhã.

3- A empresa deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

4- A quantidade, qualidade, a confeção e apresentação dos

alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da empresa.

5- A ementa das refeições a fornecer será afixada, em lugar visível.

6- Na elaboração das ementas obedecer-se-á aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar as refeições de peixe com carne;
- b) Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

7- A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma.

8- Os horários de funcionamento do refeitório são fixados pela empresa dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

Cláusula 54.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso

1- Durante as férias, nos dias de descanso, ou fora do horário de trabalho, quando a empresa forneça alimentação em espécie, qualquer trabalhador pode tomar quaisquer refeições na empresa, suportando a expensas suas o respetivo custo.

2- Em situações especiais de maior dificuldade para os trabalhadores a empresa poderá decidir de modo diferente do previsto no número 1.

3- Os trabalhadores que optem por tomar as refeições na empresa, nos termos do número 1 anterior, devem comunicar à direção de recursos humanos essa opção.

Cláusula 55.^a

Valor pecuniário da alimentação

1- Para todos os efeitos deste AE, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá ser dedutível no salário do trabalhador.

2- O valor pecuniário, quer o atribuído à alimentação fornecida em espécie quer o subsídio de alimentação, é o constante no anexo II.

3- Constitui infração disciplinar grave a utilização de qualquer expediente que vise a obtenção de alimentação a expensas da empresa em sobreposição com o recebimento do subsídio de alimentação.

CAPÍTULO IX

Representação coletiva dos trabalhadores

SECÇÃO I

Comissão de trabalhadores

Cláusula 56.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na lei.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- O número de membros da comissão de trabalhadores não pode exceder o fixado na lei.

CAPÍTULO X

Outros benefícios

Cláusula 57.^a

Medicina do trabalho

A empresa manterá serviços de medicina do trabalho de harmonia com as prescrições legais, assegurando, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos diplomas legais, a assistência a vítimas de acidentes profissionais e doenças profissionais.

Cláusula 58.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Nas situações de doença em que seja atribuído subsídio de doença pago pela Segurança Social de montante inferior ao da retribuição por este auferida, a empresa concederá um complemento de retribuição que terá como limite máximo a remuneração fixa líquida do trabalhador ou tês IAS, consoante o que for menor.

a) Para efeitos de determinação da remuneração fixa líquida serão consideradas todas as rubricas sujeitas à incidência de segurança social à exceção do subsídio de alimentação, designadamente as seguintes rubricas se o trabalhador a elas tiver direito (retribuição base, IHT, subsídio de função, complemento de remuneração).

2- A atribuição deste benefício depende da apresentação do comprovativo passado pela Segurança Social do valor efetivamente pago.

3- Nas situações de doença natural de curta duração, sem lugar a internamento, e que não sejam pagas pela Segurança Social, a atribuição do benefício será apreciada e decidida, caso a caso, pela direção de recursos humanos.

4- O valor do complemento corresponde à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a remuneração fixa líquida, com os limites definidos no número 1.

5- Este benefício é limitado ao período de sessenta dias em cada ano civil, porém, quando as ausências por doença ultrapassem este período, poderão os trabalhadores requerer a prorrogação de pagamento do complemento.

6- Os requerimentos a que se refere o número anterior serão apreciados e decididos caso a caso.

Cláusula 59.^a

Comparticipação na aquisição de medicamentos

1- A empresa comparticipa na aquisição de medicamentos destinados aos trabalhadores e membros do agregado familiar a que por eles tenham direito a assistência médica, quando receitados em receituário próprio da A.R.S.

2- O valor da comparticipação corresponde à parte a su-

portar pelos trabalhadores.

3- Para efeitos deste benefício, consideram-se membros do agregado familiar dos trabalhadores os respetivos cônjuges ou equiparados, filhos ou equiparados e pais, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação e não possuam rendimentos próprios.

4- O benefício da comparticipação está circunscrito a medicamentos e produtos farmacêuticos destinados exclusivamente a fins terapêuticos e profiláticos inseridos no escalão da taxa reduzida de IVA.

5- Poderão ser igualmente considerados soros, vacinas que preencham os requisitos do número anterior, desde que devidamente prescritos ou validados pelo médico da empresa.

6- Os produtos não constantes dos registos referidos no número anterior não serão objeto de comparticipação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Quando um produto habitualmente usado para efeitos de higiene e estética seja considerado como medicamento, poderá o mesmo ser objeto de comparticipação se, conjuntamente com a respetiva receita médica, for acompanhado por declaração médica referindo a necessidade da sua utilização terapêutica com indicação da causa.

8- Os procedimentos de acesso à comparticipação na aquisição de medicamentos constam em ordem de serviço a emitir pela administração da empresa.

9- Sem prejuízo do direito de escolha os trabalhadores darão preferência à utilização de serviços convencionados pela empresa.

10- A empresa adotarà as medidas cabíveis no sentido de promover a utilização de medicamentos genéricos.

Cláusula 60.^a

Seguro de saúde

1- A empresa, através de contrato com entidade seguradora, assegura a integração de todos os trabalhadores com contrato sem termo, num seguro de saúde de grupo.

2- A empresa criará as condições necessárias para que aos cônjuges dos trabalhadores ou aos que com eles vivam em condições análogas aos mesmos, e aos descendentes ou equiparados, que o requeiram, seja igualmente facultado o acesso a um seguro de saúde, negociado pela empresa, desde que suportem os respetivos custos.

Cláusula 61.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1- A empresa garante a todos os trabalhadores ao seu serviço, através de uma entidade seguradora, um seguro contra acidentes de trabalho, feito com base na retribuição efetiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito.

2- A empresa suportará integralmente todos os prejuízos que advenham para o trabalhador, resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 62.^a

Categorias profissionais e descritivos funcionais: disposição transitória

1- As categorias profissionais e os seus descritivos funcionais passam a ser as constantes do anexo I.

2- As categorias profissionais constantes no acordo de empresa publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, são enquadradas de acordo com a tabela de correspondência do anexo I (tabela 1) da presente convenção coletiva.

3- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma, ou, por acordo entre as partes, ser reclassificado na categoria profissional cujo descritivo melhor se adequa às funções exercidas.

4- Do previsto no número anterior da presente cláusula, não poderá resultar diminuição do nível salarial.

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros três elementos nomeados pela empresa signatária.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respetivos representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação, em caso de dúvida, das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele, bem como a atualização das suas disposições em relação a alterações legislativas que venham a ocorrer, bem como o acompanhamento, avaliação, prevenção e resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação.

4- As deliberações, quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* no caso de ser necessário.

Cláusula 64.^a

Convenção globalmente mais favorável

Tendo em vista a uniformização de regimes nos atuais estabelecimentos da empresa para obtenção de uma maior justiça social, ficam revogadas todas as disposições anteriores constantes do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, considerando as partes que o presente AE é globalmente mais favorável e as suas disposições as aplicáveis a todos os trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 65.^a

Aplicação no tempo

As disposições deste AE relativas a: retribuição do trabalho suplementar; trabalho em dias de descanso e em feriados;

direito, marcação e gozo de férias; produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 2015.

Cláusula 66.^a

Divisibilidade

Caso algumas das cláusulas do presente AE venha a ser declarada, total ou parcialmente, inválida ou ineficaz, por qualquer tribunal ou órgão administrativo, a mesma poderá ser abolida ou reduzida aos termos declarados, mantendo-se contudo as restantes disposições em vigor e produzindo todos os seus efeitos.

Fazem parte deste acordo de empresa, como partes integrantes os seguintes anexos:

Anexo I - Categorias profissionais: descrição de funções

Anexo II - Cláusulas de expressão pecuniária

Anexo III - Grelhas salariais

Anexo IV - Contratação diária de extras

Lisboa, 6 de Dezembro de 2016.

Pela Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA:

Man Hin Ch'oi, vogal do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

António José de Melo Vieira Coelho, vogal do conselho de administração e da comissão executiva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

José António Gonçalves Tavares Lopes, procurador.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Banca dos Casinos:

João António Maques Teixeira, presidente da direcção, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Para efeitos de cumprimento da cláusula 62.^a, a correspondência das categorias profissionais anteriores na presente convenção coletiva, far-se-á de acordo com a tabela seguinte:

Tabela 1

Correspondência de categorias profissionais anteriores na presente convenção coletiva

Categorias profissionais anteriores	Categorias profissionais atuais
Director de jogos	Director de jogos
Director substituto do director de jogo	Director substituto de jogos
–	Assessor da direcção de jogo
Assistente de direcção de jogo	Assistente da direcção de jogo
Chefe SMA	Chefe de sala de máquinas
Adjunto do chefe SMA	Adjunto do chefe de sala de máquinas

Fiscal SMA	Fiscal de sala de máquinas
–	Chefe de caixa de máquinas
–	Adjunto do chefe de caixa de máquinas
Caixa auxiliar fixo SMA	Caixa de sala de máquinas
Caixa auxiliar volante SMA	Caixa de sala de máquinas
Subchefe SMA	Adjunto do chefe de sala de máquinas
Contínuo/porteiro SMA	Contínuo/porteiro de sala de máquinas
Caixa privativo SMA	Caixa de sala de máquinas
Contínuo/porteiro SMA do 1.º ano	Contínuo/porteiro de sala de máquinas 1.º ano
Técnico-chefe	Técnico chefe
Adjunto de técnico-chefe	Adjunto do técnico chefe
Técnico de electrónica/técnico de electromecânica	Técnico de electrónica
Técnico de electrónica/técnico de electromecânica	Técnico de eletromecânica
–	Supervisor de CRD
Chefe de sala de jogos tradicionais	Chefe de sala de jogos tradicionais
–	Adjunto de chefe de sala de jogos tradicionais
Fiscal-chefe	Fiscal chefe
Chefe de banca	Chefe de banca
Fiscal de banca	Fiscal de banca
Pagador	Pagador de banca
Pagador estagiário	Pagador de banca estagiário
Caixa tesoureiro SJT	Chefe de caixa de jogos tradicionais
Caixa tesoureiro	Chefe de caixa de jogos tradicionais
Adjunto de caixa tesoureiro	Adjunto de chefe de caixa de jogos tradicionais
Ficheiro fixo SJT	Caixa de jogos tradicionais
Ficheiro volante SJT	*
Contínuo SJT	Contínuo/porteiro de jogos tradicionais
–	Contínuo/porteiro de jogos tradicionais 1.º ano
Controlador de identificação	Controlador de identificação
Porteiro SJT	*
Porteiro SMA	Contínuo/porteiro de sala de máquinas
Operador de máquinas	*
Supervisor CCTV	Supervisor de CCTV
Operador CCTV	Operador de CCTV
–	Assessor de direcção de relações públicas
Assistente de relações públicas	Assistente de relações públicas
Assistente técnico de relações públicas	Assistente técnico de relações públicas
–	Dealer de poker
Director	*

Director de nível I/director de nível II	Diretor nível I
Director de nível I/director de nível II	Diretor nível II
Diretor adjunto	Diretor adjunto
–	Assessor de direção
Assistente de direção	*
Assistente de direcção de F&B	Assistente de direção de operações e áreas de suporte
–	Assistente de direção de operações e áreas de suporte
Director de animação	*
Director comercial	Diretor nível I
Director de F&B.	Diretor nível I
Director de relações públicas	*
Director-adjunto de compras	Diretor adjunto
Director-adjunto de relações públicas	*
Director-adjunto de F&B	Diretor adjunto
Assist. dir. (baln./dir./a. rest./dir. adm)	Assistente F&B
Ass. produção/ass. dir. financeira	Assistente a áreas de suporte
Assistente comercial	*
Assist. dir. (baln./dir./a. rest./dir. adm)	Assistente F&B
Chefe de mesa	Chefe de mesa
Chefe de mesa principal	*
Subchefe de mesa	Sub-chefe de mesa
Empregado de mesa de 1.ª	Empregado de mesa de 1.ª
Empregado de mesa de 2.ª	Empregado de mesa de 2.ª
Controlador de caixa II	Controlador caixa
Controlador de caixa I	*
Empregado de salas convívio	*
Chefe de bar	Chefe de bar
Subchefe de bar	*
«Barman» de 1.ª	Barman de 1.ª
«Barman» de 2.ª	Barman de 2.ª
Chefe de balcão	*
Chefe executivo de cozinha	Chefe executivo de cozinha
Subchefe de cozinha	Sub-chefe de cozinha
Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª	Cozinheiro 1.ª, 2.ª e 3.ª
Ajudante de cozinha	Ajudante de cozinha
Cozinheiro estagiário 2.º ano	Cozinheiro estagiário
Dispenseiro	Dispenseiro
Dispenseiro/motorista	Dispenseiro/motorista
Chefe de copa	Chefe de copa
Copeiro	Copeiro
Copeiro 1.º ano	Copeiro de 1.º ano
Chefe de cafetaria	*
Subchefe de refeitório	*
Cafeteiro	*
Controlador de economato	*

Supervisor de serviços	Supervisor de serviços
Trintanário com menos de três anos/trintanário com mais de três anos	Trintanário (- 3 anos e + 3 anos)
Telefonista recepcionista	Telefonista/rececionista
Porteiro de restaurante e similares	*
Mandarete do 1.º ano/mandarete com mais de 18 anos e mais de um ano	Mandarete (1.º ano e + 1 ano)
Telefonista	*
Guarda-vestiários	*
«Controller»	*
Cavista	*
Chefe de compras	*
–	Técnico superior (I/II/III)
Chefe de departamento	Chefe de departamento
Chefe de secção	Chefe de seção
Tesoureiro	Tesoureiro
Tesoureiro auxiliar	Tesoureiro auxiliar
Secretária (adm./dir./dep.)	Secretária
Assistente administrativa	Assistente administrativo
Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª)	Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª)
Técnico administrativo I/II/III	Técnico administrativo I/II/III
Emp. serv. externos	Empregado serviços externos
Motorista	Motorista
Costureiro	*
Governante de rouparia	*
Jurista/jurista I/jurista II	*
Chefe de dep. social	*
Técnico economista.	*
Técnico economista II	Técnico superior (I/II/III)
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Gestor sist. informático I	*
Gestor sist. informático II	Gestor sistemas informáticos
Assist. g. informático (Draft)	Assistente gestor informático
Operador de computadores	Operador de CRD
Chefe de manutenção I	Chefe de manutenção
Assistente de manutenção	Assistente de manutenção
–	Chefe de equipa
Técnico polivalente	Técnico polivalente
Operário polivalente	Operário polivalente
–	Operador de manutenção
Servente de manutenção	Servente de manutenção
Encarregado SMO.	*
Pintor (1.ª e 2.ª)	*
Fiel de armazém	*
Chefe de vendas	Chefe de vendas
Gestor clientes	Gestor clientes
Técnico de publicidade	*
«Designer» de artes gráficas	*
Promotor	*

Vigilante especializado	Vigilante especializado
Supervisor de segurança	*
Vigilante	*
Coordenador de produção	*
–	Técnico área de espetáculos I/II/III
Contra-regra	*
Ajudante de contra-regra	*
Assistente de técnico de iluminação	*
Técnico de iluminação I	*
Técnico de iluminação	*
Técnico de som I	*
Técnico de som	*
Técnico palco	*
Maquinista-chefe	*

* Categoria profissional extinta.

1- Jogo

1.1- Direcção

Diretor de jogos - Apoia a administração na definição e implementação de políticas com repercussões nas áreas sob a sua responsabilidade. Dirige e controla as atividades de jogo. Toma decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas dos jogos assegurando-se do cabal respeito pela legislação aplicável. Dá cumprimento às obrigações legais previstas na Lei do Jogo. Recebe as notificações atinentes à atividade de jogo que lhe forem dirigidas e notifica os empregados que prestam serviço nas Salas quando necessário. Assegura o correto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, das instalações e dos serviços prestados aos utentes das salas. Permanece no casino durante o período de funcionamento das salas e supervisiona as operações de contagem. Assegura o controlo geral da operação bem como a correta escrituração da contabilidade especial do jogo. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores das salas de jogos.

Diretor substituto de jogos - Coadjuva o diretor de jogo e assegura o exercício das respetivas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores das salas de jogos.

Assessor da direcção de jogo - Presta apoio à direcção de jogos em matérias que requeiram a posse de competências específicas.

Assistente da direcção de jogo - Auxilia a direcção na execução das suas funções, podendo ter a seu cargo a coordenação prática de serviços determinados. Pode ser encarregue da reestruturação de determinados setores da área de jogo ou com ela relacionada. Pode ser encarregue da execução de trabalhos específicos para as quais se encontre devidamente habilitado.

1.2- Setor de máquinas de jogo

1.2.1- Sala de máquinas

Chefe de sala de máquinas - Dirige, fiscaliza e controla o global funcionamento das salas sob a sua responsabilidade. Toma decisões relativas à marcha das várias operações de jogo, de acordo com as normas próprias que se lhes aplicam. Zela pelo correto funcionamento de todos os equipamentos, instalações e prestação de serviço aos utentes. É o responsável hierárquico do pessoal em serviço na sala. Elabora os horários dos profissionais da sala e controla o cumprimento das suas escalas. Zela pela regular exploração das salas sob a sua responsabilidade. Assegura a execução dos procedimentos relativos ao controlo, registo e funcionamento das máquinas, aos valores dos prémios e correspondente atribuição, assegurando ainda a resolução dos problemas e ocorrências inerentes à atividade. Reporta ao diretor de jogo as situações anómalas que verifique ou de que tenha conhecimento para efeitos de ação cautelar ou disciplinar. Em caso de necessidade desempenha as funções de quaisquer categorias dos trabalhadores das salas sob a sua responsabilidade.

Adjunto do chefe de sala de máquinas - Coadjuva o chefe de sala de máquinas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Orienta e controla o funcionamento da sala em estreita articulação com o chefe de sala e as demais hierarquias. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores do setor de máquinas.

Fiscal de sala de máquinas - Acompanha e fiscaliza a atividade de jogo no setor de máquinas e zela pela boa utilização das instalações e equipamentos. Assiste os clientes e zela pelo cumprimento da lei e das regras aplicáveis na sala. Confere e acompanha o pagamento de prémios. Solicita e acompanha as reparações de máquinas. Colabora nas operações de apuramento das receitas e nas operações de abertura e fecho de sala. No exercício das suas funções colabora com os seus superiores e o serviço tutelar na verificação e controle das operações.

Chefe de caixa de máquinas - Coordena e orienta o serviço de caixa no setor de máquinas. Colabora com o chefe de sala e responde perante ele sobre todos os assuntos relacionados com dinheiro, fichas, tickets ou outra forma de representação de dinheiro ou valores bem como símbolos convencionais que representam a prática de jogos nesse setor, que esteja confiado e à sua guarda nas caixas e nos cofres. É responsável pela elaboração, impressão e envio para a autoridade administrativa tutelar, para a tesouraria da empresa e para a direcção de jogos de todos os mapas contabilísticos previstos na lei. Garante o cumprimento escrupuloso da legislação do jogo e das normas internas por parte dos caixas. Em casos de força maior pode executar funções que incumbam aos caixas.

Adjunto do chefe de caixa de máquinas - Coadjuva o chefe de caixa de máquinas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Caixa de sala de máquinas - Relativamente ao sector de máquinas, através dos meios definidos para o efeito, assegura nos balcões, em sala, no cofre ou na tesouraria todas as operações referentes à compra, venda e guarda de dinheiro

ou de quaisquer outros símbolos convencionais que representem dinheiro para efeitos da prática de jogos nesse sector. É responsável pela dotação da caixa à sua guarda, procedendo ao abastecimento, contagem, organização e entrega do dinheiro e dos símbolos convencionais que o representam para a prática de jogos nesse sector, bem como de toda a documentação relativa aos movimentos que realiza. Efetua todas as operações bancárias permitidas pela lei nos setores de jogo, procede a trocos, recebimentos e pagamentos. Colabora na preparação e pagamento dos prémios. Procede à verificação e preparação dos equipamentos existentes para o exercício das suas funções. Pode exercer as funções de abastecimento de moedas, fichas, tickets ou outros símbolos convencionais, procedendo à recolha de receitas e respetiva contagem e entrega. Colabora nas operações de abertura e fecho da sala. No exercício das suas funções colabora com os seus superiores e o serviço tutelar na verificação e controle das operações. Excecionalmente e desde que fazendo-o de forma não simultânea, indistinta e cumulativa, pode receber e trocar fichas ou outros símbolos convencionais utilizados no sector de jogos tradicionais.

Contínuo/porteiro de sala de máquinas - Quando em funções de contínuo, assiste aos clientes da sala. É responsável pela conservação, arrumo e limpeza da sala. Efetua os transportes de dinheiro, fichas ou quaisquer outros símbolos convencionais que representam dinheiro para a prática de jogos nesse sector, de e para as caixas. Pode transportar valores referentes ao pagamento de prémios. Colabora nas operações de abertura e fecho da sala. Quando em funções de porteiro, procede ao controlo das entradas e verifica se os clientes que pretendem entrar reúnem as condições necessárias reportando hierarquicamente todas as ocorrências relativas aos acessos. Executa as tarefas atinentes à sua função que lhe forem solicitadas pelas chefias.

Contínuo/porteiro de sala de máquinas 1.º ano - Categoria de ingresso na carreira de contínuo/porteiro.

1.2.2- Setor técnico

Técnico chefe - Assegura a instalação, substituição, manutenção e conservação de todos os equipamentos de jogo. Providencia a existência de stock de sobresselentes. Efetua uma vistoria às salas antes da abertura das mesmas. É o responsável hierárquico dos técnicos que lhe estão afetos. Providencia para que os técnicos executem funções de reparação e de aperfeiçoamento técnico. Elabora os horários dos técnicos e controla o cumprimento das suas escalas. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores do setor técnico.

Adjunto do técnico chefe - Coadjuva o técnico chefe, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Técnico de eletrónica - Executa a instalação, substituição, reparação, manutenção e assistência técnica de equipamentos existentes nas salas de jogos, cuja execução requer o domínio de competências técnicas e profissionais especializadas na área de eletrónica.

Técnico de eletromecânica - Executa a instalação, substituição, reparação, manutenção e assistência técnica dos equipamentos existentes nas salas de jogos.

1.2.3- Centro de recolha de dados

Supervisor de CRD - Coordena e orienta, o serviço de recolha, processamento e arquivo de dados. Gere o horário dos operadores de CRD. Reporta à tutela situações anómalas no funcionamento dos sistemas informáticos e equipamento. Interage com a tutela e as chefias da Sala de Máquinas e de Jogos Tradicionais. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores sob a sua responsabilidade.

Operador de CRD - Processa informaticamente todos os dados pertinentes à exploração do jogo. Controla e reporta hierarquicamente as anomalias detetadas pelos sistemas informáticos. Efetua as comunicações que sejam necessárias com os demais profissionais em serviço. Colabora na escrituração da contabilidade especial de jogo. Emite diversos mapas de controlo.

1.3- Setor de jogos tradicionais

Chefe de sala de jogos tradicionais - Supervisiona e orienta todas as atividades relacionadas com os jogos tradicionais. Assegura a direção, fiscalização e controlo global do funcionamento das salas com jogos tradicionais, tomando decisões relativas à marcha das várias operações de jogo, de acordo com as normas aplicáveis. Zela pelo correto funcionamento de equipamentos, instalações e prestação de serviço aos utentes. Zela pelo correto atendimento aos clientes e intervém, quando necessário, na resolução de perturbações e conflitos. É o responsável hierárquico do pessoal ao serviço nas salas. Zela pelo cumprimento em concreto da legislação e regulamentação aplicável aos jogos tradicionais. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores seus subordinados das salas de jogos tradicionais.

Adjunto de chefe de sala de jogos tradicionais - Coadjuva o chefe de sala de jogos tradicionais, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores seus subordinados das salas de jogos tradicionais.

Fiscal chefe - Assegura as operações materiais de abertura e fecho de bancas. Assegura o controlo das salas onde se praticam jogos tradicionais, fiscalizando todas as operações no setor que lhe estiver destinado. Zela pelo correto atendimento aos clientes, prevenindo e resolvendo eventuais perturbações e conflitos. Executa os procedimentos definidos para o bom funcionamento das salas. Controla o desempenho profissional de fiscais de banca e pagadores. Controla o cumprimento das escalas de todos os empregados das salas de jogos. Zela pelo correto funcionamento de todos os equipamentos e instalações. Apoia o chefe de sala e respetivos Adjuntos, a quem reporta diretamente a ele, no cumprimento das regras dos jogos e das normas internas. Coordena a implementação de procedimentos que sejam definidos pelas chefias das salas.

Chefe de banca - Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efetuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correta execução.

Fiscal de banca - Verifica as marcações feitas pelos clientes e fiscaliza as operações realizadas nas mesas de jogo, nas quais pode colaborar para facilitar a sua correta execução. Cumpre e faz cumprir nas bancas as regras dos jogos e as normas internas técnicas e disciplinares. Opera os terminais e outros equipamentos auxiliares instalados nas mesas de jogo. Colabora na abertura e no fecho das bancas, na correta exposição e conferência de dinheiro e fichas, de forma a facilitar a verificação posterior pela chefia. Excepcionalmente pode ser chamado a exercer as funções de pagador.

Pagador de banca - Executa as operações e efetua os anúncios necessários ao funcionamento dos jogos, segundo as respetivas regras técnicas. Recolhe dinheiro ou fichas perdidas ao jogo. Realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho. Recolhe dinheiro ou fichas perdidas ao jogo. Efetua trocos e vende fichas nas mesas de jogo. Opera os terminais informáticos e outros equipamentos auxiliares instalados nas mesas de jogo. Colabora nas operações de contagem de dinheiro e fichas na abertura, fecho temporário e final das bancas. Pode ser chamado a exercer as funções de fiscal de banca.

Pagador de banca estagiário - Categoria de ingresso na carreira dos profissionais de banca de casinos com as funções de pagador.

Chefe de caixa de jogos tradicionais - Coordena e orienta o serviço de caixa nas salas onde se praticam jogos tradicionais. Colabora com o chefe de sala e responde perante ele sobre todos os assuntos relacionados com dinheiro ou outras formas de representação de dinheiro ou valores, do setor de jogos tradicionais que estejam confiados e à sua guarda nas caixas e nos cofres. É responsável pelo envio e receção de valores entre a caixa e a tesouraria da empresa, fazendo acompanhar os valores enviados da correspondente documentação e assegurando que da mesma é dado conhecimento ao chefe de sala e à direção de jogos. Zela pelo cumprimento escrupuloso da legislação do jogo e das normas internas por parte do pessoal das caixas das salas de jogos. Em casos de força maior pode executar as funções desempenhadas pelos caixas das salas de jogos tradicionais.

Adjunto de chefe de caixa de jogos tradicionais - Coadjuva o chefe de caixa de jogos tradicionais, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Caixa de jogos tradicionais - No sector de jogos bancados, através dos meios definidos para o efeito, assegura nos balcões, em sala, no cofre ou na tesouraria todas as operações referentes à compra, venda e guarda de dinheiro, fichas e de quaisquer símbolos convencionais que representem dinheiro para efeitos da prática de jogos nesse sector. É responsável pela dotação da caixa à sua guarda, procedendo ao abastecimento, contagem, organização e entrega do dinheiro, fichas e símbolos convencionais bem como de toda a documentação relativa aos movimentos que efetuou. Efetua todas as operações bancárias permitidas pela lei nos setores de jogo, efetua trocos, recebimentos e pagamentos. Colabora na preparação e pagamento dos prémios. Proceda à verificação e preparação dos equipamentos existentes para o exercício das suas funções. Pode exercer as funções de abastecimento de moedas, fichas, ou quaisquer outros símbolos convencionais

que representam dinheiro para a prática de jogos nesse sector, procedendo à recolha de receitas e respetiva contagem e entrega. Colabora nas operações de abertura e fecho da sala. No exercício das suas funções colabora com os seus superiores e o serviço tutelar na verificação e controle das operações. Excepcionalmente e desde que fazendo-o de forma não simultânea, indistinta e cumulativa, pode receber e trocar fichas ou quaisquer outros símbolos convencionais utilizados no sector de máquinas.

Contínuo/porteiro de jogos tradicionais - Quando em funções de contínuo, assiste aos clientes da sala. É responsável pela conservação, arrumo e limpeza da sala. Efetua os transportes de dinheiro, fichas ou quaisquer outros símbolos convencionais, de e para as caixas. Pode transportar valores referentes ao pagamento de prémios. Colabora nas operações de abertura e fecho da sala. Quando em funções de porteiro de sala, procede ao controlo das entradas e verifica se os clientes que pretendem entrar na sala reúnem as condições necessárias, reportando hierarquicamente todas as ocorrências relativas aos acessos. Executa as tarefas atinentes à sua função que lhe forem solicitadas pelas chefias.

Contínuo/porteiro de jogos tradicionais 1.º ano - Categoria de ingresso na carreira de contínuo/porteiro.

Controlador de identificação - Identifica os clientes que pretendem entrar nas áreas de jogos ou obter o cartão de ingresso. Emite os cartões de ingresso e cobra os preços das entradas nas salas. Proceda à entrega dos valores cobrados na caixa. Pode colaborar no cumprimento de funções de receção e atendimento de clientes. Coordena a sua atividade com a dos porteiros, caso existam ou exerce as funções próprias destes, caso não existam. Identifica e vende bilhetes de acesso a outras salas, quando o serviço de identificação for comum.

1.4- CCTV

Supervisor de CCTV - Coordena e orienta, o serviço de recolha de CCTV de dados. Analisa e reporta os dados recolhidos. Em casos de força maior pode desempenhar funções que incumbam a qualquer categoria dos trabalhadores sob a sua responsabilidade.

Operador de CCTV - Fiscaliza o funcionamento das salas de jogo do casino e dos jogos que nelas estiverem disponíveis ao público, através de equipamento eletrónico de vigilância e controlo que deverá operar, praticando além do mais os atos de manutenção que estiverem ao seu alcance. Elabora os relatórios que lhe forem solicitados pelos superiores hierárquicos e pelo serviço de inspeção de jogos.

1.5- Relações públicas

Assessor de direção de relações públicas - Sob o enquadramento da direção, coordena a função de relações públicas no casino, assegurando a articulação com prestadores de serviços especializados, bem como a ligação com outras áreas da empresa no âmbito dos eventos ou da operação regular, tendo a seu cargo várias responsabilidades, designadamente as seguintes: divulga o projeto Club In junto dos clientes do casino, por forma a proporcionar o reforço do número de aderentes; esclarece os clientes, sejam ou não membros do

Clube In, sobre as regras de funcionamento do clube, nomeadamente no aspeto dos planos de promoção em vigor, acumulação de pontos e prémios a atribuir; sensibiliza os clientes no sentido de jogarem com o cartão «Clube In» inserido na respetiva slot machine; intervém no preenchimento e processamento das fichas de inscrição no «Clube In», bem como na recolha, tratamento e processamento dos respetivos dados.

Assistente de relações públicas - Divulga o projeto Clube In junto dos clientes do casino, por forma a proporcionar o reforço do número de aderentes. Esclarece os clientes, sejam ou não membros do Clube In, sobre as regras de funcionamento do clube, nomeadamente no aspeto dos planos de promoção em vigor, acumulação de pontos e prémios a atribuir. Sensibiliza os clientes no sentido de jogarem com o cartão «Clube In» inserido na respetiva Slot Machine. Intervém no preenchimento e processamento das fichas de inscrição no «Clube In», bem como na recolha, tratamento e processamento dos respetivos dados.

Assistente técnico de relações públicas - Efetua o trabalho de apoio para a organização dos dados, referentes a clientes, recolhidos pelos vários meios disponíveis. Desenvolve trabalho administrativo do «Slot Club», incluindo o registo e arquivo da documentação (inscrições, alterações de dados, reclamações, etc.). Presta apoio à preparação das campanhas de promoção, ao controlo do stock e ao registo de receitas e despesas. Verifica e atualiza a evolução dos pontos do SC e faz o acerto dos pontos dos clientes em caso de anomalia ou reclamação. Efetua o tratamento administrativo de toda a correspondência para os clientes. Prepara e arquiva os documentos administrativos internos e a correspondência externa.

1.6- Poker

Dealer de Poker - Assegura o regular andamento e operação do jogo de Poker no respeito e segundo as regras aprovadas para o mesmo e, designadamente, as seguintes tarefas: Prepara as mesas de jogo e assegura que tudo esteja em condições antes de iniciar o jogo; Baralha e dá as cartas; Executa as operações e efetua os anúncios necessários ao funcionamento do jogo; Entrega e recolhe fichas, dinheiro ou quaisquer outros símbolos convencionais utilizados na prática do jogo, procede aos pagamentos. Zela pela guarda e conservação do dinheiro, das fichas e de quaisquer outros símbolos convencionais existentes na mesa. Zela pelo cumprimento das regras do jogo. Decide as jogadas. Executa as tarefas necessárias à boa organização e funcionamento do jogo de Poker em torneio.

2- Dirigentes

Diretor nível I - Apoia a administração na definição e implementação de políticas com repercussão nas áreas sob a sua responsabilidade. Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do

organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Exerce as suas funções e responsabilidades de forma transversal, abrangendo os diversos estabelecimentos, as diversas áreas operacionais e de «back office». Está incluído nesta categoria o diretor do serviço de jogos de cada um dos casinos.

Consoante a área funcional, assim se procederá à designação correspondente.

(Por exemplo: diretor de recursos humanos, diretor de serviços jurídicos, diretor de sistemas de informação, diretor financeiro, entre outros)

Diretor nível II - Exerce as funções e responsabilidades correspondentes a cargo de direção num âmbito mais restrito, confinado a um estabelecimento ou a uma área operacional ou de «back office» específica. Inclui-se neste grupo os diretores substitutos do diretor de jogos e os diretores de segurança.

Diretor adjunto - Exerce as funções num âmbito de responsabilidades mais restrito, e com um grau de autonomia mais restrito por comparação com as atribuições dos diretores.

Assessor de direção - Assessora a direção do casino no âmbito das respetivas atribuições, apoiando na definição, implementação e controle das estratégias que serão adotadas nas diversas áreas operacionais inerentes ao bom funcionamento do casino, designadamente nas áreas cultural, animação e espetáculos.

Assistente de direção de operações e áreas de suporte - É o profissional que auxilia um diretor na execução das respetivas funções podendo eventualmente substituí-lo no impedimento e ausência. Pode ter a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços e pode ser encarregue da reestruturação de determinados setores. Casualmente pode ter que desempenhar funções ou tarefas em secções previamente estipuladas, para que se encontre devidamente habilitado. Consoante a área funcional, assim se procederá à designação correspondente.

(Por exemplo: assistente de direção de F&B, assistente de direção financeira, entre outros)

Assistente a áreas de suporte - Tem a seu cargo a coordenação prática de serviços especializados em áreas de produção, comercial ou operacional. Casualmente pode ter que desempenhar funções ou tarefas específicas para que se encontre devidamente habilitado noutras secções.

3- F&B

Assistente F&B - Tem a seu cargo a coordenação prática de serviços em áreas/estabelecimentos de F&B. Casualmente pode ter que desempenhar funções ou tarefas específicas para que se encontre devidamente habilitado noutras secções.

Chefe de mesa - Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em

atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço; assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave-dia.

Subchefe de mesa - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª - Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo diretamente aos clientes, ou por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das

mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Controlador caixa - Recebe dos empregados de mesa todos os pedidos de cada mesa, registando-os na respetiva fatura. Processa os pagamentos das faturas sejam a pronto ou a crédito. Explica composição de alguma fatura. Preenche impresso próprio para registo de apuramento diário de receitas, discriminando total de cada fatura e tipo de pagamento, convites efetuados por secções da empresa, ofertas e pagamentos, bem como clientes que apenas consumiram bebidas. Entrega dinheiro de receitas da noite junto com o respetivo impresso, a funcionário da tesouraria.

Chefe de bar - Superintende e executa os trabalhos de bar.

Barman de 1.ª - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

Barman de 2.ª - É o profissional que colabora com o barman de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

Chefe executivo de cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e

quantitativamente.

Subchefe de cozinha - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

Cozinheiro - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Pode ser cozinheiro de 1.ª, 2.ª ou 3.ª em função da competência e do grau de autonomia demonstrados.

Ajudante de cozinha - Cooperar em tarefas de preparação e confeção de refeições. Prepara as guarnições para pratos de acordo com instruções recebidas. Cooperar na execução de limpezas e arrumações da secção.

Cozinheiro estagiário - Colabora, em regime de formação em posto de trabalho, nas atividades da cozinha, sob supervisão.

Dispenseiro - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Dispenseiro/motorista - É o profissional que exerce funções idênticas às do dispenseiro, podendo efetuar aquisições e transporte de mercadorias no exterior.

Chefe de copa - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Copeiro de 1.º ano - Categoria de ingresso na carreira copeiro.

4- Serviços gerais (inclui telefones e portaria)

Supervisor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias, exerce dentro do setor que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

Trintanário (-3 anos e +3 anos) - É o profissional que acolhe os clientes, abrindo-lhes a porta do automóvel, arrumando-o e fornece informações sobre o funcionamento do casino quando solicitadas.

(Consoante antiguidade, existe trintanário de -3 anos e de +3 anos)

Telefonista/rececionista - Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção. Pode assegurar adicionalmente tarefas de atendimento ao público/cliente, normalmente executadas numa receção.

Mandarete (1.º ano, +1 ano) - Executa pequenos serviços de acordo com orientações recebidas, deslocando-se no interior e exterior da empresa. Distribui correspondência e documentação diversa e outros artigos que lhe sejam pedidos.

(Consoante antiguidade existe mandarete 1.º ano e mandarete +1 ano)

5- Áreas de suporte

Técnico superior (I/II/III) - Presta apoio à administração, direção e demais órgãos da empresa, elaborando informações e pareceres ou acompanhando outros trabalhos da sua especialidade. Representa a empresa perante quaisquer entidades públicas ou privadas, mediante mandato dos órgãos competentes. Exerce as atividades acima referidas para sociedades que estejam, numa relação de domínio ou de grupo para com a respetiva entidade e que não tenham estruturas apropriadas para os efeitos.

Pode ser técnico III, II ou I em função dos seguintes critérios: Executa a sua atividade com grande autonomia e tomando a iniciativa de promover a mobilização de diversos recursos (III), ou então, dando cumprimento ao atingimento de objetivos previamente estabelecidos não necessitando de supervisão (II). Pode eventualmente executar tarefas sob supervisão direta (I).

Chefe de departamento - Supervisiona o pessoal que exerce atividade sob a sua chefia. Organiza e atualiza os processos e circuitos, de modo a assegurar o concreto funcionamento do setor que chefia. Distribui as tarefas e supervisiona os trabalhos realizados. Prepara informações e relatórios a apresentar superiormente. Verifica a conformidade com as normas aplicáveis dos produtos e serviços do seu departamento. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

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

Tesoureiro auxiliar - Apoia o tesoureiro no exercício das

respetivas funções.

Secretária - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções; redigir documentos e proceder ao seu arquivo. Redige atas das reuniões de trabalho do serviço que secretaria; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providencia pela organização e arrumos dos locais onde se irão realizar reuniões de trabalho, sejam de caráter setorial sejam de natureza geral da empresa.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa ou serviço público, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório. Faz receção e registo da correspondência. Efetua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida. Arquia a documentação. Preenche e confere documentação de apoio à atividade comercial. Regista e atualiza dados necessários à gestão da empresa. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa.

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª) - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Poderá pontualmente exercer funções no exterior.

Técnico administrativo I/II/III - É o trabalhador mediante orientações estabelecidas pela hierarquia, assegura a execução de planos e de tarefas de caráter administrativo, utilizando para o efeito recursos de diversa natureza nomeadamente relatórios internos, documentos internos, documentos oficiais, ferramentas informáticas, entre outros.

Pode executar a sua atividade com grande autonomia e tomando a iniciativa de promover a mobilização de diversos recursos (III), ou então, dando cumprimento ao atingimento

de objetivos previamente estabelecidos não necessitando de supervisão (II). Pode eventualmente executar tarefas sob supervisão direta (I). Poderá pontualmente exercer funções no exterior.

Empregado serviços externos - É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria, ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

Motorista - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

6- Sistemas de informação

Analista de sistemas - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordnogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Gestor sistemas informáticos - É o profissional que garante a utilização dos recursos (humanos e técnicos) de modo a manter e otimizar os sistemas de informação e comunicações. Assegura a implementação da estratégia delineada para os diversos sistemas pela direção de sistemas de informação e comunicações.

Assistente gestor informático - Sob supervisão do responsável da área recebe, analisa e trata anomalias de software, prestando esclarecimentos aos utilizadores. Gere, substitui e repara os equipamentos.

7- Serviços técnicos de manutenção

Chefe de manutenção - Elaborada juntamente com as chefias diretas os planos de manutenção específicos para cada setor. Supervisiona o cumprimento e a qualidade das ações planeadas e não planeadas. Hierarquiza as ações não planeadas em face da sua importância para a exploração e imagem da empresa. Faz a interligação funcional com os vários departamentos da empresa, gerindo os recursos para responder às solicitações, dentro dos parâmetros e objetivos predefinidos com o seu diretor, assumindo as suas responsabilidades na sua ausência.

Assistente de manutenção - É o profissional que auxilia o diretor ou o chefe de manutenção na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços de manutenção e obras, podendo ser encarregue da reestruturação de determinados setores.

Casualmente pode ter que desempenhar funções ou tare-

fas de carácter técnico específico para que se encontre devidamente habilitado.)

Chefe de equipa - É o responsável por uma equipa de técnicos ou operários polivalentes de manutenção.

Técnico polivalente - É o profissional que zela pela condução e segurança de bens e equipamentos instalados, pautando a sua atuação pela intervenção ao nível dos equipamentos eletromecânicos e de rede de fluidos agindo com autonomia técnica e capacidade de intervenção para resolução dos problemas ocorridos.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria e construção civil em geral.

Operador de manutenção - Reportando ao chefe de manutenção, tem a seu cargo a conservação e controle dos contratos de prestação de serviços de empresas em outsourcing, acompanhando a evolução dos mesmos.

Assegura a interlocução com os técnicos das empresas prestadoras de serviços.

Pode executar trabalhos de conservação e reparação de natureza diversa, nomeadamente no que concerne a instalações, equipamentos, máquinas, infraestruturas, entre outros.

Servente de manutenção - Executa tarefas de apoio à função de pedreiro. Colabora em tarefas de polivalência e presta serviço de apoio nas oficinas do departamento. Transporta mesas e cadeiras para conferências e banquetes e posteriormente arruma-as. Proceda à limpeza do local onde foi realizada a obra.

8- Comercial

Chefe de vendas - Planifica e coordena a realização da prospeção do mercado e reúne a informação necessária para a elaboração das propostas comerciais. Coordena e supervisiona a elaboração das propostas de acordo com as necessidades evidenciadas pelo cliente e as capacidades da empresa, de acordo com as indicações do diretor. Supervisiona e colabora na comunicação entre empresa e o potencial cliente no período que antecede a adjudicação do contrato, e acompanha a execução operacional do mesmo, quando para tal é solicitado. Participa e acompanha eventuais reclamações/sugestões de clientes.

Gestor clientes - É o profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

9- Segurança

Vigilante especializado - Ocupa a central de segurança. Opera o sistema de CCTV, os sistemas de extinção automática e as centrais de detenção de incêndios, gás e intrusão. Acompanha o serviço dos elementos da empresa prestadora de serviços de segurança privada. Efetua rondas móveis às

instalações da empresa. Proceda à verificação e experimentação dos meios de combate a incêndios. Colabora em todas as ações e tarefas consideradas da responsabilidade dos serviços de segurança.

10- Suporte animação

Técnico área de espetáculos I/II/III - Zela pela boa conservação, utilização e gestão de equipamentos afetos à área de espetáculos, galeria de arte e outros espaços do casino, tanto em operação direta como em apoio à operação levada a cabo pelos concessionários daquela área.

Pode executar a sua atividade com grande autonomia e tomando a iniciativa de promover a mobilização de diversos recursos (III), ou então, dando cumprimento ao atingimento de objetivos previamente estabelecidos não necessitando de supervisão (II). Pode eventualmente executar tarefas sob supervisão direta (I).

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

		Valor	Descrição
Abonos de falhas ¹⁾		136,52 €	Caixa (SMA/SJT), chefe e adjunto chefe de caixa (SMA/SJT), tesoureiro (DAF)
		57,60 €	Controlador de caixa (F&B)
Prémio línguas (residual)		38,20 €	Valor de cada idioma
Subsídio de turno ²⁾	<i>Rotativo</i>	134,40 €	Setores de jogos (SMA/SJT)
	<i>Não rotativo</i>	115,10 €	Setores de jogos (SMA/SJT)
Subsídio de alimentação ³⁾		138,40 €	Cláusula 55.ª n.º 2
Valor da alimentação em espécie		Valor de isenção fiscal previsto na lei, indexado ao subsídio da função pública	

1) Abono de falhas - pago 11 meses no ano.

2) Subsídio de turno - pago 12 meses no ano.

3) Subsídio de alimentação - pago 11 meses no ano.

ANEXO III

Grelhas salariais

Nível	Categorias	Remuneração mínima
1	Diretor nível I	4 800,00 €
2	Diretor nível II	4 160,00 €
3	Diretor adjunto	3 000,00 €

Nível	Categorias	Remuneração R0 (1 a 9 anos)	Remuneração R1 (10 a 14 anos)	Remuneração R2 (15 a 19 anos)	Remuneração R3 (20 a 24 anos)	Remuneração R4 (25 a 29 anos)	Remuneração R5 (+30 anos)	Remuneração R6 (Mérito)
1	Assessor da direção de jogo	3 564,50 €	3 592,00 €	3 620,50 €	3 649,00 €	3 676,00 €	3 704,50 €	3 734,50 €
2	Assistente da direção de jogo	3 199,50 €	3 227,00 €	3 255,50 €	3 284,00 €	3 311,00 €	3 339,50 €	3 369,50 €
3	Chefe de sala de máquinas	2 139,50 €	2 167,00 €	2 195,50 €	2 223,50 €	2 252,00 €	2 280,50 €	2 310,50 €
	Técnico chefe	2 139,50 €	2 167,00 €	2 195,50 €	2 223,50 €	2 252,00 €	2 280,50 €	2 310,50 €
	Adjunto do técnico chefe	2 139,50 €	2 167,00 €	2 195,50 €	2 223,50 €	2 252,00 €	2 280,50 €	2 310,50 €
4	Adjunto do chefe de sala de máquinas	2 084,00 €	2 111,00 €	2 139,50 €	2 167,00 €	2 195,50 €	2 223,50 €	2 253,50 €
5	Supervisor de CRD	1 795,50 €	1 823,50 €	1 852,00 €	1 880,50 €	1 909,50 €	1 937,00 €	1 967,00 €
6	Chefe de sala de jogos tradicionais	1 777,50 €	1 805,00 €	1 832,50 €	1 861,00 €	1 889,00 €	1 917,50 €	1 947,50 €
7	Adjunto de chefe de sala de jogos tradicionais	1 636,00 €	1 665,00 €	1 692,50 €	1 721,00 €	1 748,50 €	1 777,50 €	1 807,50 €
	Fiscal chefe	1 636,00 €	1 665,00 €	1 692,50 €	1 721,00 €	1 748,50 €	1 777,50 €	1 807,50 €
8	Técnico de eletrónica	1 596,00 €	1 624,00 €	1 651,50 €	1 680,00 €	1 709,00 €	1 737,50 €	1 767,50 €
9	Chefe de caixa de jogos tradicionais	1 266,50 €	1 292,50 €	1 320,00 €	1 347,00 €	1 374,50 €	1 401,00 €	1 431,00 €
	Chefe de caixa de máquinas	1 266,50 €	1 292,50 €	1 320,00 €	1 347,00 €	1 374,50 €	1 401,00 €	1 431,00 €
	Técnico de eletromecânica	1 266,50 €	1 292,50 €	1 320,00 €	1 347,00 €	1 374,50 €	1 401,00 €	1 431,00 €
10	Fiscal de sala de máquinas	1 235,50 €	1 262,50 €	1 289,50 €	1 317,00 €	1 344,00 €	1 370,50 €	1 400,50 €
11	Adjunto do chefe de caixa de máquinas	1 205,50 €	1 231,50 €	1 259,00 €	1 286,00 €	1 313,50 €	1 340,00 €	1 370,00 €
	Adjunto de chefe de caixa de jogos tradicionais	1 205,50 €	1 231,50 €	1 259,00 €	1 286,00 €	1 313,50 €	1 340,00 €	1 370,00 €
	Caixa de jogos tradicionais	1 205,50 €	1 231,50 €	1 259,00 €	1 286,00 €	1 313,50 €	1 340,00 €	1 370,00 €
	Caixa de sala de máquinas	1 205,50 €	1 231,50 €	1 259,00 €	1 286,00 €	1 313,50 €	1 340,00 €	1 370,00 €
12	Operador de CRD	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
13	Chefe de banca	1 054,50 €	1 080,50 €	1 107,00 €	1 133,50 €	1 160,50 €	1 187,50 €	1 217,50 €
14	Fiscal de banca	947,00 €	973,50 €	1 000,00 €	1 026,00 €	1 053,00 €	1 079,00 €	1 109,00 €
15	Pagador de banca	917,00 €	944,00 €	969,50 €	996,50 €	1 023,00 €	1 049,00 €	1 079,00 €
	Controlador de identificação	917,00 €	944,00 €	969,50 €	996,50 €	1 023,00 €	1 049,00 €	1 079,00 €
16	Contínuo/porteiro de sala de máquinas	905,50 €	931,50 €	958,00 €	984,00 €	1 010,50 €	1 037,50 €	1 067,50 €
	Contínuo/porteiro de jogos tradicionais	905,50 €	931,50 €	958,00 €	984,00 €	1 010,50 €	1 037,50 €	1 067,50 €
17	Contínuo/porteiro de sala de máquinas 1.º ano	780,50 €						
	Contínuo/porteiro de jogos tradicionais 1.º ano	780,50 €						
18	Pagador de banca estagiário	715,50 €						

Nível	Categorias	Remuneração R0 (1 a 9 anos)	Remuneração R1 (10 a 14 anos)	Remuneração R2 (15 a 19 anos)	Remuneração R3 (20 a 24 anos)	Remuneração R4 (25 a 29 anos)	Remuneração R5 (+30 anos)	Remuneração R6 (Mérito)
1	Chefe executivo de cozinha	3 806,00 €	3 832,50 €	3 861,00 €	3 890,00 €	3 917,50 €	3 946,00 €	3 976,00 €
2	Chefe de manutenção	3 199,50 €	3 227,00 €	3 255,50 €	3 284,00 €	3 311,00 €	3 339,50 €	3 369,50 €
3	Técnico área de espetáculos III	2 796,80 €	2 824,80 €	2 851,70 €	2 880,20 €	2 907,70 €	2 935,70 €	2 965,70 €
	Gestor sistemas informáticos	2 796,80 €	2 824,80 €	2 852,50 €	2 881,00 €	2 908,50 €	2 936,50 €	2 966,50 €
	Técnico superior III	2 796,80 €	2 824,80 €	2 852,50 €	2 881,00 €	2 908,50 €	2 936,50 €	2 966,50 €
4	Chefe de vendas	2 599,00 €	2 627,50 €	2 655,00 €	2 683,50 €	2 712,50 €	2 740,00 €	2 770,00 €
5	Assistente de direção de operações e áreas de suporte	2 401,50 €	2 430,00 €	2 457,50 €	2 486,00 €	2 515,00 €	2 542,50 €	2 572,50 €
6	Assessor de direção de relações públicas	2 290,00 €	2 318,50 €	2 346,00 €	2 374,50 €	2 403,50 €	2 431,00 €	2 461,00 €
7	Analista de sistemas	2 284,50 €	2 313,50 €	2 341,00 €	2 369,50 €	2 398,50 €	2 426,00 €	2 456,00 €
8	Assessor de direção	2 278,50 €	2 307,50 €	2 335,00 €	2 363,50 €	2 392,50 €	2 420,00 €	2 450,00 €
9	Assistente a áreas de suporte	2 145,50 €	2 174,00 €	2 203,00 €	2 231,50 €	2 259,00 €	2 288,00 €	2 318,00 €
	Técnico superior II	2 145,50 €	2 174,00 €	2 203,00 €	2 231,50 €	2 259,00 €	2 288,00 €	2 318,00 €
10	Sub-chefe de cozinha	1 881,50 €	1 910,50 €	1 938,00 €	1 965,50 €	1 994,00 €	2 023,00 €	2 053,00 €
11	Assistente F&B	1 827,50 €	1 855,00 €	1 883,50 €	1 912,50 €	1 941,00 €	1 968,50 €	1 998,50 €
12	Assistente administrativo	1 795,50 €	1 823,50 €	1 852,00 €	1 880,50 €	1 909,50 €	1 937,00 €	1 967,00 €
	Chefe de departamento	1 795,50 €	1 823,50 €	1 852,00 €	1 880,50 €	1 909,50 €	1 937,00 €	1 967,00 €
	Supervisor de CCTV	1 795,50 €	1 823,50 €	1 852,00 €	1 880,50 €	1 909,50 €	1 937,00 €	1 967,00 €
	Técnico superior I	1 795,50 €	1 823,50 €	1 852,00 €	1 880,50 €	1 909,50 €	1 937,00 €	1 967,00 €
13	Gestor clientes	1 760,00 €	1 787,50 €	1 815,00 €	1 844,00 €	1 871,50 €	1 900,00 €	1 930,00 €
14	Assistente gestor informático	1 697,50 €	1 725,00 €	1 754,00 €	1 782,50 €	1 811,00 €	1 838,50 €	1 868,50 €
15	Assistente de manutenção	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
	Técnico área de espetáculos II	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
	Chefe de mesa	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
	Cozinheiro 1.ª	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
	Supervisor de serviços	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
	Técnico administrativo III	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
	Tesoureiro	1 542,00 €	1 569,00 €	1 597,00 €	1 625,00 €	1 652,50 €	1 681,00 €	1 711,00 €
16	Operador de CCTV	1 400,50 €	1 428,00 €	1 455,00 €	1 481,00 €	1 508,50 €	1 536,00 €	1 566,00 €
	Chefe de equipa	1 400,50 €	1 428,00 €	1 455,00 €	1 481,00 €	1 508,50 €	1 536,00 €	1 566,00 €
	Chefe de bar	1 400,50 €	1 428,00 €	1 455,00 €	1 481,00 €	1 508,50 €	1 536,00 €	1 566,00 €
	Sub-chefe de mesa	1 400,50 €	1 428,00 €	1 455,00 €	1 481,00 €	1 508,50 €	1 536,00 €	1 566,00 €
	Técnico administrativo II	1 400,50 €	1 428,00 €	1 455,00 €	1 481,00 €	1 508,50 €	1 536,00 €	1 566,00 €
17	Assistente de relações públicas	1 314,00 €	1 340,50 €	1 367,50 €	1 395,00 €	1 422,00 €	1 448,50 €	1 478,50 €
	Chefe de secção	1 314,00 €	1 340,50 €	1 367,50 €	1 395,00 €	1 422,00 €	1 448,50 €	1 478,50 €
	Técnico administrativo I	1 314,00 €	1 340,50 €	1 367,50 €	1 395,00 €	1 422,00 €	1 448,50 €	1 478,50 €
	Técnico polivalente	1 314,00 €	1 340,50 €	1 367,50 €	1 395,00 €	1 422,00 €	1 448,50 €	1 478,50 €
18	Cozinheiro 2.ª	1 266,50 €	1 292,50 €	1 320,00 €	1 347,00 €	1 374,50 €	1 401,00 €	1 431,00 €
	Secretária	1 266,50 €	1 292,50 €	1 320,00 €	1 347,00 €	1 374,50 €	1 401,00 €	1 431,00 €

19	Assistente técnico de relações públicas	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
	Chefe de copa	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
	Escriturário 1.ª	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
	Técnico área de espetáculos I	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
	Operário polivalente	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
	Operador de manutenção	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
	Tesoureiro auxiliar	1 174,50 €	1 201,50 €	1 228,50 €	1 255,50 €	1 283,00 €	1 309,00 €	1 339,00 €
20	Vigilante especializado	1 144,50 €	1 171,00 €	1 197,50 €	1 225,00 €	1 252,00 €	1 279,00 €	1 309,00 €
	Telefonista/rececionista	1 144,50 €	1 171,00 €	1 197,50 €	1 225,00 €	1 252,00 €	1 279,00 €	1 309,00 €
21	Barman de 1.ª	1 072,50 €	1 099,00 €	1 125,50 €	1 152,00 €	1 179,00 €	1 206,50 €	1 236,50 €
	Cozinheiro 3.ª	1 072,50 €	1 099,00 €	1 125,50 €	1 152,00 €	1 179,00 €	1 206,50 €	1 236,50 €
	Dispenseiro/motorista	1 072,50 €	1 099,00 €	1 125,50 €	1 152,00 €	1 179,00 €	1 206,50 €	1 236,50 €
	Empregado de mesa de 1.ª	1 072,50 €	1 099,00 €	1 125,50 €	1 152,00 €	1 179,00 €	1 206,50 €	1 236,50 €
	Motorista	1 072,50 €	1 099,00 €	1 125,50 €	1 152,00 €	1 179,00 €	1 206,50 €	1 236,50 €
22	Dispenseiro	1 034,00 €	1 060,00 €	1 086,00 €	1 113,00 €	1 139,50 €	1 166,50 €	1 196,50 €
	Escriturário 2.ª	1 034,00 €	1 060,00 €	1 086,00 €	1 113,00 €	1 139,50 €	1 166,50 €	1 196,50 €
23	Ajudante de cozinha	973,00 €	999,00 €	1 025,50 €	1 052,50 €	1 078,50 €	1 104,50 €	1 134,50 €
	Barman de 2.ª	973,00 €	999,00 €	1 025,50 €	1 052,50 €	1 078,50 €	1 104,50 €	1 134,50 €
	Controlador caixa	973,00 €	999,00 €	1 025,50 €	1 052,50 €	1 078,50 €	1 104,50 €	1 134,50 €
	Empregado de mesa de 2.ª	973,00 €	999,00 €	1 025,50 €	1 052,50 €	1 078,50 €	1 104,50 €	1 134,50 €
	Escriturário 3.ª	973,00 €	999,00 €	1 025,50 €	1 052,50 €	1 078,50 €	1 104,50 €	1 134,50 €
24	Empregado serviços externos	938,00 €	965,00 €	991,00 €	1 018,00 €	1 043,50 €	1 070,50 €	1 100,50 €
25	Dealer de poker	917,00 €	944,00 €	969,50 €	996,50 €	1 023,00 €	1 049,00 €	1 079,00 €
26	Trintanário +3anos	887,00 €	913,50 €	939,00 €	966,00 €	992,50 €	1 019,00 €	1 049,00 €
27	Cozinheiro estagiário	879,50 €	905,50 €	930,50 €	956,00 €	981,50 €	1 006,50 €	1 036,50 €
	Servente de manutenção	879,50 €	905,50 €	930,50 €	956,00 €	981,50 €	1 006,50 €	1 036,50 €
28	Copeiro	814,50 €	839,00 €	864,00 €	890,00 €	915,00 €	941,00 €	971,00 €
	Mandarete +1 ano	814,50 €	839,00 €	864,00 €	890,00 €	915,00 €	941,00 €	971,00 €
	Trintanário -3 anos	814,50 €	839,00 €	864,00 €	890,00 €	915,00 €	941,00 €	971,00 €
29	Copeiro de 1.º ano	731,00 €						
	Mandarete 1.º ano	731,00 €						

ANEXO IV

Contratação diária de extras

Valor líquido diário	Categorias
Salário de referência para a respetiva categoria	Todas

Depositado em 23 de dezembro de 2016, a fl. 8 do livro n.º 12, com o n.º 3/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com texto integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2016, abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 2 - 92620) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se ao F. C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3- As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.
- 4- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- (...)

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.ª

Remunerações de base

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 1,7 %.
- (...)
- (...)

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.ª

Refeições

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 37,70 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.
- 3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 29.ª

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

- 1- A um subsídio de deslocação no montante de 33,44 € na sequência de pernoita determinada pelo clube;
- 2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 30.ª

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:
 - a) Ao valor de 88,40 € diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
 - b) *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 664,00
I - A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 424,00
I - B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 303,00
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1 112,00
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	1 033,00
IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico telemarketing	915,00
V	Cobrador Recepcionista Telefonista Assistente administrativo II	851,00

VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (Rececionista) Guarda Porteiro/parqueiro	730,00
VII	Trabalhador de limpeza	608,00
VIII	Paquete até 17 anos	496,00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 424,00
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 282,00
II	Chefe de equipa	1 112,00
III	Coordenador Fogoeiro Motorista Electricista 1.ª Fiel de armazém	958,00
IV	Electricista de 2.ª	879,00
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	741,00
VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	682,00
VII	Servente	613,00
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	454,00

Porto, 15 de Novembro de 2016.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Dr. Fernando Manuel dos Santos Gomes, na qualidade de mandatário.

Dr.ª Adelino Sá e Melo Caldeira, na qualidade de mandatário.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de dezembro de 2016, a fl. 8 do livro n.º 12, com o n.º 1/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2016.

1- Quadros superiores

Assessor técnico de grau III
Assessor técnico de grau II
Chefe de centro de informática
Chefe de laboratório
Chefe de serviços
Diretor de departamento
Diretor fabril
Diretor-geral

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assessor técnico de grau I
Chefe de secção
Programador de informática

2.2- Técnicos de produção e outros

Ajudante chefe de laboratório
Analista principal
Assistente comercial
Monitor

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de armazém
Encarregado electricista

Encarregado metalúrgico
Encarregado de transportes
Encarregado de secção
Encarregado de vulgarizador

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo principal
Secretário(a) de direcção

4.2- Produção

Ajudante de encarregado de armazém
Ajudante de encarregado de secção
Analista de 1.^a
Inseminador artificial
Oficial electricista (mais de 3 anos)
Técnico de higiene e segurança (industrial)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo de 1.^a
Assistente administrativo de 2.^a
Caixa (esc.)

5.2- Comércio

Comercial

5.3- Produção

Analista de 2.^a
Analista auxiliar
Bate-chapas de 1.^a
Bate-chapas de 2.^a
Distribuidor
Mecânico auto de 1.^a
Mecânico auto de 2.^a
Mecânico de frio de 1.^a
Mecânico de frio de 2.^a
Oficial electricista (até de 3 anos)
Operário de laboração de 1.^a
Operário de laboração de 2.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Vulgarizador de 1.^a
Vulgarizador de 2.^a

5.4- Outros

Fiel de armazém
Motorista de ligeiros
Motorista de pesados

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo de 3.^a
Conferente
Operário não diferenciado
Porteiro
Servente de armazém
Servente de limpeza

6.2- Produção

Ajudante de electricista do 2.º ano
Ajudante de electricista do 1.º ano
Analista de 3.^a
Auxiliar de laboração
Bate-chapas de 3.^a
Encarregado de local de recolha
Lavador
Lubrificador
Mecânico auto de 3.^a
Mecânico de frio de 3.^a
Operário de laboração de 3.^a
Operário de laboratório
Praticante metalúrgico do 2.º ano
Praticante metalúrgico do 1.º ano
Serralheiro mecânico de 3.^a
Tratador de vacaria
Vulgarizador de 3.^a

7- Praticantes e aprendizes

Estagiário

Acordo de empresa entre a Lusíadas - Parcerias Cascais, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2016.

1- Quadros superiores

Assistente
Assistente graduado
Assistente graduado sénior

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação entre a Estoril-Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE do acordo de empresa entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros

Acordo de revogação do acordo de empresa celebrado entre a Estoril-Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005.

Aos 5 dias do mês de dezembro de 2016 reuniram em Lisboa:

1- Estoril-Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA, representada pelo seu vogal do conselho de administração e presidente da comissão executiva Man Hin Choi, e pelo vogal do conselho de administração e vogal da comissão executiva, António José Melo Vieira Coelho, com poderes para validamente obrigarem a sociedade;

2- Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, representada por José António de Jesus Arsénio, de acordo com a credencial que se junta em anexo I.

Considerando que:

a) A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE não pretende continuar a assegurar a revisão do acordo de empresa em epígrafe declarando-se substituída nesta sede pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e

Técnicos de Serviços, conforme declaração que se junta em anexo II, as partes não estão interessadas na prossecução de vigência deste IRCT, que substituem por um novo AE celebrado entre a Estoril-Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA, e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Assim, pelas partes foi acordado proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo de empresa supra identificado, o que ambas declaram.

O presente acordo será remetido para depósito e publicação nos termos previstos no artigo 502.º do Código do Trabalho e abrange 645 trabalhadores actualmente ao serviço da empregadora.

Lisboa, 5 de Dezembro de 2016.

Pela Estoril-Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA:

Man Hin Choi.

António José de Melo Vieira Coelho.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.

Depositado em 23 de dezembro de 2016, a fl. 8 do livro n.º 12, com o n.º 2/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Alteração

Alteração aprovada em 21 de outubro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1999.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjectivo

O Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, adiante designado por sindicato, é a associação sindical representativa dos trabalhadores cuja actividade se insere nos âmbitos geográfico e profissional definidos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

1- As actividades dos trabalhadores representados pelo sindicato desenvolvem-se na área de jurisdição das administrações e das juntas portuárias dos portos portugueses, do Continente e das Regiões Autónomas, bem como em escritórios, armazéns, terraplenos, plataformas logísticas e outras áreas onde se movimentem mercadorias importadas ou a exportar através daqueles portos.

2- No caso das plataformas logísticas e outras áreas onde se movimentem mercadorias importadas ou a exportar através daqueles portos, incluem-se também áreas situadas fora da jurisdição das administrações e das juntas portuárias dos portos portugueses.

Artigo 3.º

Âmbito profissional

Sem prejuízo do exercício de todas as funções adequadas ao trabalho prestado nas áreas referidas no número 2 do artigo 2.º, inserem-se no âmbito profissional dos trabalhadores representados pelo sindicato todas as funções relacionadas com a movimentação de mercadorias em qualquer fase do processo de importação, exportação, cabotagem e trânsito, designadamente, entre outras, as que caracterizam as actividades tradicionais de estiva, tráfego e conferência, definidas nas alíneas seguintes:

a) Estiva - Trabalho que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas - a granel, contentorizada, unitizada ou solta - líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, guias de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas; arrumação de madeiras ou paletes; limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento assim o exigir, e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo, bem como colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

b) Tráfego - Trabalho prestado em terra em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição das autoridades portuárias, nos cais públicos e privados, terraplenos, terminais e armazéns, envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas - a granel contentorizada, unitizada ou solta - e líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, guias, guindastes, condução de veículos enquanto carga; arrumação de madeiras ou paletes e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo, bem como colaboração na

organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

c) Conferência - Actividade realizada indistintamente a bordo ou em terra e abrange as tarefas seguintes: conferência contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubicagem, recepção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais (hatch-lists) de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de tally-sheets, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias ad hoc da alfândega autorizando a circulação interior de veículos e passagens de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações, podendo ainda utilizar indistintamente as vias fotográfica, escrita e informática, particularmente com recurso aos computadores na pré-recepção, recepção e entrega de carga e sua localização e troca de guias de transporte e interchanges.

Artigo 4.º

Duração, sede e estruturas complementares

1- O sindicato tem duração indeterminada.

2- O sindicato tem a sua sede em Lisboa, na Rua do Alecrim, 25, 1.º, podendo, contudo, mudá-la para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção devidamente fundamentada.

3- Por deliberação da assembleia geral e tendo em vista garantir um apoio mais efectivo e permanente aos associados, bem como uma maior participação destes na actividade sindical, poderão ser criadas e mantidas delegações do sindicato em todos os portos nacionais, e também nas plataformas logísticas e outras áreas onde se movimentem mercadorias importadas ou a exportar através daqueles portos, em que a sua existência se justifique, nomeadamente pelo número de associados e pela localização geográfica.

4- Para além da sede social e das delegações a que se referem os números anteriores, poderão ser mantidas instalações complementares, estrategicamente situadas e adequadas à prossecução dos objectivos consagrados nos presentes estatutos, designadamente salas de convívio, salas de reuniões, bibliotecas e espaços vocacionados para manifestações culturais e desportivas ou de interesse profissional.

Artigo 5.º

Princípios

1- O sindicato orienta a sua acção interna e externa pelos princípios do sindicalismo livre e democrático, tendo em vista a eliminação de todas as formas de opressão e de exploração dos trabalhadores, mantendo total independência

perante o Estado, o patronato, os partidos políticos e as instituições religiosas e repudiando qualquer tipo de ingerência na organização, funcionamento ou direcção dos seus órgãos associativos.

2- Considera-se, assim, incompatível o exercício de cargos sindicais com:

a) O exercício de funções de direcção em associações de natureza política, filosófica e religiosa;

b) A utilização, por qualquer dirigente, do título sindical em actos eleitorais estranhos ao sindicato ou às funções que legalmente lhe estejam cometidas;

c) A candidatura e o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania ou organismos do Estado, salvo se prévia e expressamente autorizados pela assembleia geral;

d) O exercício de cargos de direcção, administração ou gerência de empresas que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções se insiram no âmbito profissional do sindicato.

3- A verificação de qualquer das situações referidas no número anterior implica a perda automática do mandato sindical.

Artigo 6.º

Objectivos

1- O sindicato pautará a sua acção pela defesa intransigente dos legítimos direitos e justas aspirações dos trabalhadores que representa, tendo sempre em vista a sua promoção profissional, económica e social, designadamente através da consagração dos seguintes direitos fundamentais:

a) Direito ao trabalho e à garantia de emprego;

b) Direito a um salário digno;

c) Direito à formação e orientação profissional;

d) Direito à igualdade de oportunidades na carreira profissional;

e) Direito à segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Direito à livre sindicalização e exercício de cargos sindicais;

g) Direito à greve.

Artigo 7.º

Atribuições

Na prossecução dos seus objectivos, constituem atribuições do sindicato:

a) Desenvolver acções e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;

b) Celebrar convenções colectivas, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional e de interesse profissional ou social para os trabalhadores representados e assegurar a conformidade normativa dos contratos individuais de trabalho;

c) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes assistência material e jurídica nos conflitos de natureza laboral em que sejam envolvidos, nomeadamente nos casos que envolvam processos disciplinares com intenção de despedimento;

d) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das disposições legais e convencionais respeitantes às condições de

segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

e) Propor e participar na criação e no desenvolvimento de obras de carácter social que possam beneficiar os seus associados e respectivos familiares;

f) Desenvolver regularmente actividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos trabalhadores seus representados;

g) Promover, entre os trabalhadores, o desenvolvimento do espírito associativo e dos princípios de solidariedade humana e institucional em que se baseia o sindicalismo democrático;

h) Proporcionar aos associados informação permanente e objectiva sobre as actividades desenvolvidas pelo sindicato e outros organismos em que este esteja inserido;

i) Promover o estudo e o debate interno das questões que possam vir a ter maior impacte na vida dos associados;

j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

k) Exercer todas as demais atribuições que por lei lhe estejam cometidas, desde que não contrariem os presentes estatutos.

Artigo 8.º

Organização externa

1- O sindicato poderá constituir ou filiar-se em federações, uniões ou confederações nacionais, podendo igualmente manter relações e estabelecer acordos de cooperação com organizações sindicais estrangeiras ou internacionais.

2- O disposto no número anterior exige sempre prévia deliberação da assembleia geral, que deverá verificar se as organizações nele referidas garantem a salvaguarda dos princípios fundamentais de independência, liberdade e democracia prosseguidos pelo sindicato.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 9.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Poderão adquirir a qualidade de associados os trabalhadores cuja actividade profissional se insira nos âmbitos geográfico e profissional definidos nos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos, manifestem interesse nesse sentido através de pedido dirigido à direcção e cumpram os requisitos essenciais referidos no número seguinte.

2- Para além das condições de natureza profissional acima referidas, são requisitos essenciais à aquisição da qualidade de associado os seguintes:

a) Ser maior de 18 anos e exercer a sua actividade profissional, a título exclusivo ou predominante, há pelo menos três anos, nos locais referidos no artigo 2.º dos presentes estatutos;

b) Não exercer directamente, ou por interposta pessoa outra actividade que possa colidir com os interesses dos restantes associados;

c) Efectuar o pagamento da jóia de inscrição devida.

3- A aceitação ou recusa do pedido de filiação deverá ser comunicada ao interessado nos oito dias úteis subsequentes à data de entrada do pedido.

4- O interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode interpor recurso da decisão da direcção para a assembleia geral, mediante exposição dirigida ao presidente da mesa no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5- À data da admissão são fornecidos ao novo associado o cartão de identificação como sócio, um exemplar dos estatutos e de todos os regulamentos internos em vigor e um exemplar do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que lhe seja aplicável.

6- Os casos de readmissão serão sempre apreciados e decididos pela assembleia geral.

7- São considerados sócios do sindicato, sem qualquer formalidade, todos os sócios dos sindicatos que, por fusão, o venham a integrar no futuro.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1- Constituem direitos dos associados do sindicato:

a) Eleger, ser eleito ou nomeado para quaisquer cargos ou funções sindicais, nos termos previstos nos presentes estatutos ou em regulamentos específicos do sindicato;

b) Participar e intervir em todas as actividades sindicais, nomeadamente nas assembleias gerais, exprimindo livremente as suas opiniões e acompanhando de perto a gestão administrativa do sindicato;

c) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como de quaisquer outras regalias, acções ou serviços prestados pelo mesmo directamente ou através de terceiros;

d) Reclamar perante a direcção dos actos que considere lesivos dos seus direitos, exigir dos órgãos associativos a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta e das razões que a motivaram;

e) Apresentar as propostas que julguem do interesse colectivo;

f) Recorrer para assembleia geral de todas as infracções aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer actos da direcção, quando os julguem irregulares;

g) Examinar a escrita, as contas e os livros de contabilidade do sindicato dentro dos oito dias que antecedem a assembleia geral convocada para a apreciação e votação do relatório e contas do respectivo exercício;

h) Utilizar as instalações sindicais destinadas aos associados dentro do seu horário normal de funcionamento;

i) Manter a qualidade de sócios com a igualdade de direitos e deveres, quando tiverem sido eleitos ou designados para cargos associativos ou representativos do sindicato, sempre que o exercício das funções exija o afastamento da sua actividade profissional normal;

j) Receber do sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente tiver deixado perceber em virtude de represália, prisão ou outros motivos decorrentes da sua acção ou actuação em defesa dos interesses gerais;

k) Requerer e fruir, em geral, de todos os benefícios decorrentes da existência e da intervenção do sindicato no âmbito dos respectivos fins e atribuições.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições destes estatutos e demais regulamentos internos;
- b) Pagar regularmente as quotas que estejam em vigor;
- c) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais do sindicato;
- d) Exercer o direito de voto e desempenhar os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo por motivos justificados, e devidamente comprovados, a serem apreciados pelo órgão competente;
- e) Agir sempre por forma a dignificar a imagem do sindicato, abstendo-se de praticar quaisquer actos de que possam resultar prejuízos de qualquer ordem para o sindicato ou para os seus associados;
- f) Participar, por escrito, ao sindicato, e no prazo de cinco dias, a mudança de residência, estado, alteração do agregado familiar, impedimento por doença, acidente, serviço militar ou exercício de qualquer cargo público, extravio de cartão de identificação, passagem à situação de reforma e concessão de licença sem vencimento;
- g) Contribuir para fundos criados ou a criar em defesa dos interesses socioeconómicos dos associados;
- h) Não subscrever qualquer instrumento de regulamentação individual de trabalho sem prévio conhecimento do sindicato.

Artigo 12.º

Contribuições para o sindicato

- 1- No acto da inscrição, o novo associado fica obrigado a pagar a jóia que se encontre fixada pela assembleia geral.
- 2- Todos os sócios no activo estão obrigados ao pagamento de uma quota sindical, 12 vezes por ano, calculada com base numa percentagem cujo valor será fixado pela assembleia geral, e que inicialmente será de 4 %, a incidir sobre o vencimento base acrescido do subsídio de turno e de outras prestações regulares fixadas contratualmente, com excepção de diuturnidades, IHT, garantias, alimentação e transportes.
- 3- Os trabalhadores com contrato a termo, seja qual for a duração do mesmo, pagarão uma quota de 4 % sobre o valor total auferido a título de retribuição de trabalho normal, com referência ao trabalho efectivamente prestado no mês a que respeita a quotização, não se incluindo nesta o valor auferido a título de retribuição do trabalho suplementar.
- 4- As quotas sindicais serão, por via de regra, cobradas através de retenção efectuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho.
- 5- Um atraso superior a dois meses no pagamento da quota sindical implica a suspensão automática dos direitos de associado e a notificação, por parte da direcção, de que a situação deve ser regularizada nos 30 dias subsequentes.
- 6- Poderão ainda ser devidas contribuições adicionais para

fins específicos, temporárias ou definitivas, desde que aprovadas pela assembleia geral.

7- Todo o sistema contributivo será reunido em regulamento próprio, que a direcção se obriga a manter permanentemente actualizado e ao dispor dos interessados.

8- Poderão ser isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem a cumprir serviço militar ou pena de prisão efectiva.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associado os que:
 - a) Deixem voluntariamente de exercer actividade ou profissão enquadrada nos âmbitos geográfico ou profissional do sindicato;
 - b) Sejam sócios, directores, administradores ou gerentes de empresas que empreguem trabalhadores englobáveis no âmbito do sindicato, a menos que aqueles cargos sejam desempenhados em representação do sindicato;
 - c) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a dois meses e não regularizem a sua situação nos 30 dias subsequentes à data em que forem notificados pela direcção para o fazerem;
 - d) Tenham sido punidos pela assembleia geral com a pena de expulsão;
 - e) Se retirem voluntariamente do sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção;
 - f) Passam à situação de reforma.
- 2- A perda da qualidade de associado nos termos do número anterior implica a perda de todas as importâncias pagas ao Sindicato naquela qualidade.
- 3- Aos sócios que eventualmente venham a ser readmitidos será exigida a regularização da quotização em dívida à data do seu afastamento.

Artigo 14.º

Direito de tendência sindical

Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada concepção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de acção.

Artigo 15.º

Formação ou agrupamento de sócios

- 1- O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de uma formação ou agrupamento de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 25 % do total dos associados do sindicato.
- 2- As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendên-

cia, não podem traduzir-se em actividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de actos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 16.º

Formalidades processuais

1- A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efectuado mediante requerimento subscrito por todos os interessados, devendo as assinaturas dos mesmos ser reconhecidas presencialmente.

2- No requerimento mencionado no número precedente, deve ser também referenciada a respectiva denominação e a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do sindicato e para praticar, em nome e em representação da respectiva tendência sindical, actos que exprimam a correspondente corrente interna de opinião.

3- Devem ser apensos ao requerimento de constituição de uma tendência sindical os nomes e números dos sócios que integram a respectiva formação/agrupamento, a declaração de princípios, o programa de acção e o regulamento interno da mesma.

Artigo 17.º

Decisão e recurso

1- Cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direcção, e com os membros suplentes desta, decidir não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas (os) ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de acção das respectivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas actividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2- Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

Artigo 18.º

Deliberação de extinção

1- Em caso de violação do disposto no artigo 14.º, a direcção pode deliberar no sentido de ser convocada uma assembleia geral com vista à extinção da formação/agrupamento de direito de tendência.

2- A assembleia geral prevista no número anterior só poderá deliberar a extinção da formação/agrupamento de direito de tendência mediante deliberação aprovada por uma maioria correspondente a 50 %, mais um, da totalidade dos sócios do sindicato.

3- Os sócios que integrem uma formação/agrupamento de direito de tendência poderão deliberar a extinção da mesma, devendo apenas para o efeito entregar ao presidente da mesa da assembleia geral um requerimento nesse sentido, assinado pelo número de sócios previsto para esse efeito no regulamento interno da formação/agrupamento.

CAPÍTULO III

Da organização sindical

SECÇÃO 1

Generalidades

Artigo 19.º

Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia geral e a respectiva mesa;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2- Cada órgão é autónomo relativamente aos restantes no exercício das competências que os estatutos lhes conferem, sem prejuízo da desejável cooperação entre si para resolução dos problemas comuns.

Artigo 20.º

Mandato

1- São órgãos electivos do sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2- O mandato dos órgãos electivos é de três anos civis.

3- Os titulares de cargos sindicais manter-se-ão em funções até à posse ou início de funções dos respectivos sucessores.

4- O exercício de qualquer cargo nos órgãos associativos do sindicato é gratuito, sem prejuízo do reembolso do montante das remunerações que comprovadamente sejam perdidas e das despesas efectuadas em resultado daquele exercício.

5- A terceira falta consecutiva poderá implicar a suspensão do mandato por iniciativa do presidente da mesa e conduzir à perda do mandato, por deliberação da assembleia geral.

6- O mandato de qualquer dos órgãos electivos do sindicato terminará antes do prazo previsto no número 2 deste artigo se:

a) Em assembleia geral expressa e exclusivamente convocada para esse fim, se verificar a sua destituição;

b) Esgotados os respectivos substitutos, se verificar que o número de membros em exercício é inferior ao previsto nos estatutos para o órgão em causa.

7- No caso previsto no número anterior realizar-se-ão eleições, no prazo máximo de 50 dias, unicamente para o órgão incompleto, competindo aos novos membros completar o mandato em curso com os restantes órgãos.

8- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao presidente da direcção, consoante os casos, tomar medidas imediatas no sentido de superar eventuais faltas de quórum na direcção ou a demissão da totalidade dos elementos da mesa, até às eleições previstas no número anterior.

9- Quando as situações previstas no número 6 abrangerem mais de que um órgão electivo, haverá lugar à nomeação de uma comissão directiva, composta por cinco elementos, que assegurará o funcionamento do sindicato pelo período de 50 dias, prazo dentro do qual se realizarão eleições gerais antecipadas.

10- Durante o exercício do seu mandato, cada membro dos órgãos associativos, delegado ou membro de comissões directivas será portador de cartão de identificação específico, do qual deverá constar o cargo de que é titular e as datas limite do seu mandato.

SECÇÃO 2

Assembleia geral

Artigo 21.º

Composição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados que não se encontrem em atraso, no que respeita ao pagamento de contribuições para o sindicato, por período superior a dois meses.

Artigo 22.º

Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, os membros da direcção e do conselho fiscal e comissões directivas;

b) Designar substitutos para a respectiva mesa, sempre que os membros efectivos e o suplente não estejam presentes em qualquer sessão;

c) Deliberar sobre a destituição de órgãos electivos do sindicato e a perda de mandato dos seus membros;

d) Conhecer e pronunciar-se sobre os contratos e acordos colectivos, bem como sobre quaisquer compromissos ou protocolos em que o sindicato haja que intervir;

e) Declarar a greve e pôr-lhe termo, bem como deliberar sobre formas de apoio a greves declaradas noutros portos;

f) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações ou modificações;

g) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos de execução dos estatutos;

h) Deliberar sobre a criação de delegações do sindicato;

i) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação do sindicato

perante organizações sindicais nacionais de nível superior;

j) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução do sindicato e subsequente liquidação do respectivo património;

k) Deliberar sobre a aquisição ou alienação de bens imóveis e autorizar a direcção a praticar actos de gestão extraordinários;

l) Examinar, discutir e aprovar o orçamento e o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

m) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos estatutos;

n) Integrar todas as lacunas e definir a interpretação a conferir aos estatutos sem que, num caso ou noutro, haja lugar a uma alteração formal dos mesmos.

Artigo 23.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia é um órgão electivo, composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Com os elementos referidos no número anterior será eleito um suplente.

Artigo 24.º

Reuniões da mesa

A mesa da assembleia geral reunir-se-á a convocação do respectivo presidente, por iniciativa deste ou a solicitação dos restantes membros em exercício.

Artigo 25.º

Atribuições do presidente

1- São atribuições do presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos, mantendo-se neutro na apreciação e discussão dos assuntos por parte da assembleia geral;

b) Assinar as actas das reuniões e rubricar os livros das actas de todos os órgãos associativos, cujos termos de abertura e de encerramento exarará pessoalmente;

c) Dar posse aos eleitos efectivos e substitutos para os cargos associativos e decidir sobre os pedidos de demissão que lhe forem apresentados;

d) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

e) Receber e verificar a regularidade das listas apresentadas ao acto eleitoral e enviar ao Ministério do Emprego os elementos necessários à publicação dos corpos gerentes no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

f) Admitir nos prazos estabelecidos e nos termos estatutários os recursos para a assembleia geral;

g) Conceder a palavra aos sócios, adverti-los quando se desviem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou quando as suas palavras se tomem injuriosas ou ofensivas e retirar-lhes a palavra quando não aceitem a sua advertência;

h) Mandar retirar da assembleia geral o sócio que por comportamento incorrecto sistemático não permita o bom andamento dos trabalhos;

i) Convocar reuniões com a direcção e com o conselho fiscal;

j) Exercer todas e quaisquer outras atribuições reconhecidas por lei, pelos estatutos ou pelos regulamentos internos.

1- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir e intervir, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

Artigo 26.º

Atribuições do vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas actividades e substitui-lo-á no seu impedimento temporário ou definitivo.

Artigo 27.º

Atribuições do secretário

São atribuições do secretário:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente da mesa;

c) Redigir e assinar as actas da assembleia geral;

d) Elaborar e fixar avisos informativos das deliberações da assembleia geral;

e) Substituir o presidente, quando o não possa fazer o vice-presidente;

f) Controlar a ordem dos pedidos de uso da palavra no decurso dos trabalhos;

g) Servir de escrutinador no acto eleitoral;

h) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

Artigo 28.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) Anualmente, até ao dia 31 de Março, para efeitos de aprovação do relatório e contas do ano anterior, e até 31 de Dezembro, para aprovação do orçamento para o ano seguinte;

b) Trienalmente, até ao fim do mês de Abril, para fins eleitorais.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Quando solicitada pelos órgãos associativos, separada ou conjuntamente, ou por, no mínimo, 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) De emergência, quando solicitada por qualquer dos órgãos associativos.

Artigo 29.º

Requisitos de funcionamento

1- As assembleias gerais ordinárias funcionarão:

a) À hora constante da convocação desde que esteja assegurada a presença de metade e mais um do total dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) Em segunda convocação, uma hora depois da hora prevista, com qualquer número de sócios presentes.

2- As reuniões extraordinárias regem-se pelos requisitos estabelecidos no número anterior, exigindo-se, porém, um

número de presenças nunca inferior ao dos requerentes, quando tenham sido pedidas pelos sócios, caso em que será ainda exigida a presença de, pelo menos, 75 % dos sócios requerentes.

3- Não se verificando as presenças indicadas no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral, sem necessidade de novo requerimento, convocará a segunda e última reunião, com a mesma ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias sobre a primeira.

Artigo 30.º

Forma de convocação

1- As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por aviso directo aos sócios, podendo ser o mesmo feito por meios electrónicos, carta registada a enviar para a morada constante da ficha de inscrição do mesmo, ou outra que entretanto tenha sido fornecida pelo sócio, afixação de convocatórias na sede do sindicato, delegações e nos locais de trabalho dos associados, com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Para a alteração dos estatutos, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e nos 10 dias seguintes deverão ser tornados públicos todos os projectos do conhecimento do sindicato.

3- Para as eleições dos corpos gerentes a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 40 dias.

4- A assembleia geral extraordinária requerida pelos sócios nos termos e com a finalidade prevista no artigo 20.º, número 6, alínea a), dos estatutos será convocada com a antecedência mínima de 10 dias e deverá realizar-se obrigatoriamente nos 20 dias após a solicitação ter dado entrada no sindicato.

Artigo 31.º

Reuniões de emergência

1- No caso de reuniões de emergência, os sócios serão convocados verbalmente, por via electrónica, ou pelo telefone, e por comunicados afixados na sede do sindicato, delegações, locais de trabalho e instalações das empresas onde prestem trabalho.

2- Estas reuniões funcionarão, em convocação única, nos termos previstos no número 1 do artigo 29.º, carecendo de aprovação preliminar pela maioria dos associados presentes quanto à justificação de emergência.

3- Não podendo a reunião de emergência fazer-se por falta do requisito do número anterior, far-se-á a convocatória nos termos legais.

Artigo 32.º

Requisitos do aviso convocatório

Do aviso convocatório constará sempre o local, dia e hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 33.º

Ordem de trabalhos

1- A ordem de trabalhos deverá ser indicada pelos requerentes.

2- A mesa da assembleia geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem de trabalhos tal como consta do aviso convocatório.

3- Em todas as assembleias em que tal seja estatutariamente possível, poderá ser concedido um período de trinta minutos para debate de assuntos de interesse geral, após conclusão da ordem de trabalhos.

Artigo 34.º

Formas de votação

1- Nas assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, a mesa determinará se a votação se processa por voto secreto, nominal ou por braço levantado.

2- O voto será sempre directo e secreto quando se trate de eleições e deliberações sobre a fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais ou associações sindicais.

3- Nas assembleias eleitorais é admitido o voto por correspondência aos sócios que se encontram internados e em situação de baixa por doença ou acidente, impedidos de votar pessoalmente, e também àqueles que exerçam funções em locais onde não seja possível a colocação de uma urna eleitoral, mediante as seguintes formalidades:

a) Pedido, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, solicitando o boletim de voto;

b) Introduzir o boletim de voto, dobrado em quatro, num sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) Enviar o sobrescrito, introduzido dentro de outro sobrescrito, no qual conste a assinatura, o nome e o número do sócio votante, através do correio ou através de outro sócio, devidamente identificado pelo seu nome e número;

d) Fazer acompanhar estes elementos do seu bilhete de identidade ou cartão do cidadão, tendo a assinatura constante no sobrescrito de corresponder à assinatura existente num daqueles documentos.

4- Só serão considerados válidos os boletins de voto recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo marcado para funcionamento da assembleia geral ou do acto eleitoral.

5- Os sócios que requererem o boletim de voto por correspondência poderão votar directamente, desde que façam a entrega do boletim recebido imediatamente antes de adquirirem o boletim de voto directo.

Artigo 35.º

Requisitos das deliberações

Salvaguardadas disposições imperativas previstas nestes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes. Em caso de empate nunca o presidente da mesa disporá de voto de qualidade, tendo os assuntos de ser debatidos e votados até solução por maioria.

Artigo 36.º

Adiamento dos trabalhos

1- Quando se verifique impossibilidade de concluir a ordem de trabalhos, ou a assembleia se manifeste nesse senti-

do, terá a sessão continuidade no prazo máximo de oito dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2- Havendo prosseguimento da sessão nos termos do número anterior, nela não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para a conclusão da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Limites de competência

São nulas as deliberações tomadas pela assembleia geral sobre matérias não incluídas na ordem de trabalhos constante dos avisos convocatórios.

SECÇÃO 3

Direcção

Artigo 38.º

Composição

1- A direcção é um órgão electivo, composto por um presidente, um vice-presidente, dois vogais, um tesoureiro e dois secretários.

2- Com os sete membros efectivos serão eleitos quatro suplentes.

Artigo 39.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- c) Organizar e superintender nos serviços administrativos, criando ou diferenciando os sectores que reconhecer úteis;
- d) Nomear grupos de trabalho de entre os sócios, com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração dos contratos, regulamentos e outros documentos de interesse para o sector;
- e) Harmonizar as reivindicações dos sócios, negociar e firmar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- f) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre os quais esta se deva pronunciar;
- g) Admitir, demitir e exercer acção disciplinar sobre o pessoal administrativo do sindicato;
- h) Estabelecer o processo de inscrição de candidatos a sócios, admitir novos sócios e exercer sobre eles o poder disciplinar;
- i) Elaborar anualmente o orçamento e relatório de contas do exercício, submetendo-os à aprovação da assembleia geral, depois de ouvido o conselho geral;
- j) Organizar e manter em dia o registo de associados, bem como o inventário dos haveres do sindicato;
- k) Elaborar os cadernos eleitorais;
- l) Designar os representantes do sindicato nos diversos organismos e serviços onde seja exigida ou conveniente a representação do sindicato;
- m) Nomear os delegados de porto;
- n) Coordenar todas as actividades sindicais, profissionais,

culturais e sócio-económicas;

o) Praticar todos os demais actos conducentes à realização dos fins do sindicato, executando e fazendo executar todas as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como deliberações da assembleia geral e as próprias resoluções.

Artigo 40.º

Reuniões

A direcção reunir-se-á semanalmente, e sempre que julgue necessário, exarando em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

Artigo 41.º

Deliberações e quórum

1- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria, dispondo o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

2- Os dirigentes que faltarem a uma reunião obrigam-se a acatar as resoluções tomadas na sua ausência, a menos que na primeira reunião a que compareçam declarem para a acta as razões da sua discordância.

3- A direcção não pode reunir com validade caso não esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 42.º

Responsabilidade

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos desta responsabilidade os que, não tendo comparecido, contra elas se pronunciem nos termos do número 2 do artigo anterior.

Artigo 43.º

Atribuições do presidente

1- Compete ao presidente da direcção:

- a)* Convocar as reuniões;
- b)* Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;
- c)* Assegurar-se da execução das deliberações tomadas;
- d)* Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receita e despesas;
- e)* Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela realização de uma reunião de toda a direcção;
- f)* Assinar toda a correspondência que não diga directamente respeito às actividades cometidas aos restantes membros da direcção;
- g)* Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
- h)* Representar a direcção.

2- As decisões tomadas pelo presidente nos termos da alínea *e)* serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

Artigo 44.º

Atribuições do vice-presidente

Compete ao vice-presidente da direcção:

- a)* Coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as

suas actividades, substituindo-o nos seus impedimentos temporários ou definitivos;

b) Estabelecer a ligação entre todas as zonas geográficas abrangidas pelo sindicato;

c) Orientar a actividade dos membros suplentes da direcção.

Artigo 45.º

Atribuições dos vogais

Compete aos vogais da direcção coadjuvar o presidente e o vice-presidente no exercício das funções previstas das suas funções, podendo aqueles atribuir pelouros específicos a cada um dos vogais, por delegação de poderes formalizada em acta da direcção.

Artigo 46.º

Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é o depositário responsável dos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

- a)* Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade e pronunciar-se sobre orçamentos e contas de exercício;
- b)* Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que represente valores do sindicato ou mandar fazê-lo, sob sua responsabilidade, a funcionário competente;
- c)* Proceder ou ordenar o pagamento das despesas, devendo os respectivos documentos ser visados também pelo presidente;
- d)* Assinar os recibos e demais documentos da tesouraria;
- e)* Participar à direcção os atrasos que houver no pagamento das quotizações e demais receitas e providenciar pela sua regularização.

Artigo 47.º

Atribuições dos secretários

Compete aos secretários:

- a)* Tomar a seu cargo a escrituração do livro de actas das reuniões da direcção, que deverá assinar e apresentar aos restantes membros para o mesmo efeito;
- b)* Ler e redigir o expediente das reuniões da direcção;
- c)* Elaborar o relatório do exercício;
- d)* Superintender nos serviços de secretaria e administrativos em geral;
- e)* Assumir a gestão do pessoal ao serviço do sindicato;
- f)* Organizar e manter actualizado o inventário dos bens do sindicato;
- g)* Coordenar a actividade dos delegados e, através destes ou directamente, garantir a ligação entre a direcção e a massa associativa em geral e cada sócio em particular;
- h)* Tomar a seu cargo a resolução dos problemas gerais e pessoais dos sócios;
- i)* Ser porta-voz da direcção perante os sócios e vice-versa;
- j)* Assinar avisos convocatórios para os sócios.

Artigo 48.º

Atribuições dos suplentes

Sob a orientação e responsabilidade da direcção efectiva,

poderão ser desenvolvidas pelos membros suplentes actividades de interesse associativo, nomeadamente cursos de formação profissional e sindical, desenvolvimento e estudos e projectos pontuais, manutenção de um órgão informativo, acompanhamento dos delegados, etc.

Artigo 49.º

Substituição de membros efectivos

1- No caso de impossibilidade de exercício de funções pelo presidente da direcção, este será substituído pelo vice-presidente e, na falta deste, assumirá o cargo um dos secretários, que será substituído no seu cargo por um suplente; nos impedimentos do tesoureiro, as funções deste serão exercidas, em acumulação, pelo secretário que detiver as funções previstas na alínea *d*) do artigo 47.º

2- No caso de impossibilidade de qualquer um dos outros membros efectivos, um suplente ocupará directamente o seu lugar.

SECÇÃO 4

Conselho fiscal

Artigo 50.º

Composição

1- O conselho fiscal é um órgão electivo, composto por um presidente, um secretário e um relator.

2- Com os três membros efectivos será eleito um suplente.

Artigo 51.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal o controlo da actividade administrativa e financeira do sindicato, estando-lhe conferidas as seguintes atribuições:

a) Apreciar o orçamento e o relatório e contas anuais da direcção, emitindo sobre eles o seu parecer, que será exarado no final dos mesmos, quando forem submetidos à assembleia geral;

b) Examinar mensalmente a contabilidade do sindicato, verificando, nomeadamente, se as receitas e despesas estão devidamente comprovadas, e conferindo o saldo de caixa, os depósitos bancários e quaisquer outros títulos ou valores existentes;

c) Convocar reuniões extraordinárias da direcção, quando o entenda necessário;

d) Requerer a convocação da assembleia geral quando entenda que a direcção não está a cumprir as obrigações que lhe são impostas pelos estatutos e pelos regulamentos em vigor;

e) Pronunciar-se sobre a fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais e acompanhar um eventual processo de dissolução do sindicato.

Artigo 52.º

Colaboração com outros órgãos

O conselho fiscal é obrigado a responder a todas as ques-

tões que lhe sejam postas por qualquer dos restantes órgãos do sindicato em assuntos da sua competência.

Artigo 53.º

Responsabilidade solidária

O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direcção pelos actos desta a que tenha dado parecer favorável.

Artigo 54.º

Atribuições dos membros do conselho fiscal

1- Compete ao presidente:

a) Convocar e presidir às reuniões;

b) Rubricar os livros de contabilidade e de controlo de fundos internos eventualmente existentes;

c) Representar o conselho fiscal em quaisquer actos em que este órgão seja chamado a intervir.

2- Compete ao secretário:

a) Redigir os pareceres que o conselho fiscal deva emitir no exercício das suas atribuições;

b) Organizar todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados.

2- Compete ao relator:

a) Elaborar as actas das reuniões do conselho fiscal, subcrevê-las e garantir a sua subscrição pelos restantes membros;

b) Colaborar com o secretário no exercício das suas atribuições e substituí-lo nas suas falhas ou impedimentos.

Artigo 55.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente, do presidente da assembleia geral ou do presidente da direcção, ou a pedido de qualquer dos seus membros.

2- O conselho fiscal só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros, não tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões efectuadas serão elaboradas as respectivas actas, que serão subscritas por todos os membros presentes.

SECÇÃO 5

Assembleia eleitoral

Artigo 56.º

Direito de voto

Terá direito a voto na assembleia eleitoral todo o sócio que à data do aviso convocatório da assembleia esteja no pleno gozo dos seus direitos e não esteja atrasado no pagamento da quotização sindical por período superior a três meses.

Artigo 57.º

Requisitos de elegibilidade

1- Só poderão candidatar-se aos cargos electivos os sócios

que se encontrem com mais de dois anos no pleno gozo dos seus direitos, em condições de poderem exercer o mandato completo, e:

a) Sejam maiores de 18 anos;

b) Exerçam a profissão por forma efectiva há mais de dois anos.

2- Consideram-se abrangidos pelo disposto na alínea b) do número anterior os sócios impedidos de trabalhar por motivos alheios à sua vontade ou que exerçam outras funções por designação, representação ou ao serviço de organizações sindicais do sector.

Artigo 58.º

Cadernos eleitorais

1- Até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, a direcção promoverá a elaboração do caderno eleitoral, no qual constarão todos os sócios com direito a voto.

2- Do caderno eleitoral serão feitos tantos exemplares quantos os necessários, tendo cada lista concorrente o direito a, pelo menos, um desses exemplares.

3- Todos os associados têm direito a consultar o caderno eleitoral na sede do sindicato ou nas suas delegações.

4- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à data em que os cadernos foram disponibilizados para consulta, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 59.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigatoriedade de as mesmas serem apresentadas nominalmente, com a designação de cargos para todos os órgãos associativos electivos.

2- A apresentação será feita ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu substituto legal e terá lugar até às 17 horas do 20.º dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10 horas do dia útil seguinte.

3- As listas serão subscritas em primeiro lugar por todos os candidatos, como prova da sua aceitação, seguidamente por um número mínimo de 20 % dos sócios, de entre os quais serão indicados expressamente dois membros efectivos e um suplente para integrarem a comissão eleitoral.

4- Nenhum sócio poderá ser candidato a mais de um órgão associativo electivo.

5- Com as listas de candidatura os proponentes apresentarão obrigatoriamente o seu programa de acção.

6- Os programas de acção apresentados serão divulgados através do órgão informativo do sindicato, caso este exista, e expostos na sede e nas delegações do sindicato durante o período de campanha eleitoral.

7- A cada lista será atribuída a letra correspondente à ordem alfabética da sua apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral.

8- Quarenta e oito horas depois da apresentação da candidatura, o presidente da mesa declarará se estão ou não reunidas as exigências legais e estatutárias, através de comunicação dirigida ao primeiro subscritor da lista.

9- Quarenta e oito horas depois da comunicação referida no número anterior, o primeiro subscritor da lista poderá reclamar para o presidente da mesa da assembleia geral, que responderá no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 60.º

Características das listas

1- Compete à direcção do sindicato proceder, de acordo com o número seguinte, à execução das listas que tiverem sido aceites como concorrentes ao acto eleitoral, identificando-as já com as letras que lhes tiverem sido atribuídas.

2- As listas terão formato rectangular e dimensão uniformes, serão em papel liso e da mesma cor e conterão impressos ou dactilografados, com o mesmo tipo de caracteres, os nomes dos candidatos com a indicação dos respectivos cargos.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorrerá entre o 10.º dia anterior à eleição e as 0 horas do dia que antecede o acto eleitoral.

2- Durante este período poderão as listas concorrentes divulgar os seus programas e requisitar as instalações sindicais para sessões de esclarecimento.

3- Serão concedidas a todas as listas, a expensas do sindicato, os mesmos meios humanos e materiais, nos termos definidos pela comissão eleitoral.

Artigo 62.º

Convocação da assembleia eleitoral

1- A convocação da assembleia eleitoral será anunciada aos sócios com a antecedência mínima de 40 dias, por aviso directo e através de anúncio em dois dos jornais mais lidos na área do sindicato, neles se indicando os prazos de apresentação de candidaturas nos termos estatutários.

2- Com a mesma antecedência será o aviso convocatório afixado na sede e delegações do sindicato, bem como nos locais disponibilizados pelas empresas para divulgação sindical.

Artigo 63.º

Características dos boletins de voto

1- Os boletins de voto são de forma rectangular, em papel liso e não transparente, e conterão apenas a identificação das listas concorrentes pelas letras que lhes foram atribuídas, e à frente de cada uma delas um quadrado em branco destinado à sinalização da opção de voto.

2- A elaboração dos boletins de voto é da responsabilidade da direcção, sem prejuízo do controlo da sua conformidade por parte da comissão eleitoral.

Artigo 64.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do acto a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório.

Artigo 65.º

Mesas de voto

1- A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto, será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e nela terão assento um representante de cada lista que se apresente à votação, o vice-presidente e o secretário da mesa da assembleia geral.

2- Nos portos onde existam delegações do sindicato poderão funcionar mesas de voto desde que o presidente da mesa o entenda e faça constar do aviso convocatório.

3- O presidente da mesa da assembleia geral e a comissão eleitoral a que se refere o artigo seguinte acordarão entre si a composição e o funcionamento das mesas de voto constituídas nas delegações.

Artigo 66.º

Comissão eleitoral

1- Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral e, bem assim, para definir os critérios e propor a atribuição dos meios previstos no número 3 do artigo 58.º, será constituída uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- A comissão eleitoral reunirá obrigatoriamente no dia seguinte ao fim do prazo para apresentação das candidaturas, sendo então atribuídas as letras de identificação a cada uma das listas concorrentes, nos termos do número 9 do artigo 56.º, e definitivamente fixados os meios previstos no número 3 do artigo 58.º dos estatutos.

3- A comissão eleitoral reunirá igualmente a requerimento dos representantes de qualquer lista, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, para tratar dos problemas que surjam durante a campanha eleitoral.

Artigo 67.º

Formas de votação

1- A votação será secreta e pessoal, e recairá sobre o conjunto dos órgãos associativos que compõem cada lista, exceptuando-se o previsto no número 7 do artigo 15.º dos estatutos.

2- O boletim de voto é entregue ao associado após identificação e descarga nos cadernos eleitorais, devendo este dirigir-se de imediato à câmara de voto, assinalar a sua opção e devolver à mesa o boletim de voto, dobrado em quatro partes.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a situação prevista no número 3 do artigo 29.º dos estatutos.

Artigo 68.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer elemento de identificação, ou por dois sócios devidamente identificados que servirão de testemunhas.

Artigo 69.º

Anulação de boletins de voto

Serão nulos todos os boletins que apresentem inscrições fora dos quadrados destinados a assinalar o sentido de voto, que se apresentem deteriorados ou em que tenha sido assinado o voto em mais do que uma lista concorrente.

Artigo 70.º

Apuramento

1- Terminado o período de votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem, no mínimo, metade e mais um dos votos válidos.

2- Não sendo atingido por qualquer das listas o número de votos referido no número anterior, serão as duas listas mais votadas submetidas a novo sufrágio no prazo de 10 dias, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, a qual terminará às 0 horas da véspera do segundo acto eleitoral.

Artigo 71.º

Recursos

1- Qualquer das listas poderá apresentar recurso do acto eleitoral com fundamento em irregularidades do mesmo.

2- O recurso deverá ser apresentado ao presidente da mesa até ao termo da assembleia eleitoral, ficando os seus termos a constar da acta da assembleia.

3- Dentro dos dois dias subsequentes ao acto eleitoral, as listas concorrentes poderão impugnar as eleições através do recurso apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, com fundamento em irregularidades de que não tenham tido conhecimento até ao termo do acto eleitoral.

4- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de vinte e quatro horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

5- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos cinco dias seguintes e que decidirá em última instância.

6- Julgado improcedente o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral referida no número 5 dará posse à lista vencedora.

Artigo 72.º

Posse

1- Salvaguardado o disposto no número 6 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse aos elementos da lista vencedora entre o 8.º e o 10.º dia posteriores ao acto eleitoral que considerar eleita uma das listas.

2- Os elementos de identificação dos membros dos órgãos associativos serão enviados ao organismo governamental competente, para efeitos de depósito e publicação, acompanhados dos documentos exigidos por lei.

SECÇÃO 6

Delegados sindicais

Artigo 73.º

Natureza

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes sócios, com o fim de activar e dinamizar a acção sindical e defender e preservar os interesses imediatos e futuros dos trabalhadores representados.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 74.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Representar o sindicato dentro dos limites que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os colegas do sector;

d) Comunicar à direcção ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Colaborar estritamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;

f) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relacionados com as condições de vida e de trabalho dos seus colegas;

g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;

h) Assistir às reuniões da direcção, com voto consultivo quando para tais convocados;

i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do sindicato;

j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

k) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

Artigo 75.º

Designação dos delegados

1- Os delegados serão, tanto quanto possível, designados e destituídos de acordo com a vontade expressa dos trabalhadores de cuja zona, empresa ou local façam parte, em escrutínio directo e secreto, sem prejuízo da faculdade de serem nomeados pela direcção quando aquela eleição não tenha tido lugar.

2- Sempre que a designação de um delegado sindical não se faça por eleição, deve o designado providenciar no sentido da viabilização, em prazo não superior a 60 dias, de um processo de eleição do delegado sindical por parte dos respectivos colegas de trabalho.

Artigo 76.º

Requisitos da designação ou eleição

A designação a que se refere o artigo anterior só poderá recair sobre os sócios do sindicato em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 77.º

Eleições

A eleição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores da respectiva empresa e far-se-á por escrutínio directo e secreto, na presença de um elemento da mesa da assembleia geral, que afere a legalidade do acto.

Artigo 78.º

Divulgação

1- A designação, eleição, substituição ou exoneração de delegados sindicais serão sempre comunicadas às entidades patronais directamente interessadas, dentro do mais curto prazo possível, por meio de carta registada com aviso de recepção.

2- Procedimento igual deverá ser adoptado relativamente às entidades oficiais relacionadas com a actividade profissional representada pelo sindicato.

3- O procedimento anterior nunca dispensa a afixação nos locais habituais de divulgação informativa dos nomes dos delegados sindicais eleitos, designados, substituídos ou exonerados.

Artigo 79.º

Exoneração

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da direcção ou a pedido dos próprios, quando a respectiva designação não tiver tido a forma de eleição pelos trabalhadores.

2- Poderão ser exonerados os delegados sindicais que exerçam o cargo com desrespeito das suas obrigações legais, estatutárias ou regulamentares, que tenham perdido a confiança de quem os designou ou elegeram, ou que, no exercício da sua actividade profissional ou sindical, incorram em san-

ções disciplinares graves, devidamente comprovadas através de inquérito ou processo disciplinar.

3- Da exoneração emanada pela direcção poderá o delegado sindical recorrer para a mesa da assembleia geral.

Artigo 80.º

Mandato

O mandato dos delegados sindicais não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções dos órgãos do sindicato.

Artigo 81.º

Delegados de porto e outros

1- A direcção poderá designar para cada porto, plataforma logística ou outra área onde se movimentem mercadorias importadas ou a exportar através dos portos nacionais, um delegado, que coordenará toda a actividade sindical a nível local e garantirá uma efectiva ligação entre os delegados sindicais e a direcção.

2- A direcção poderá delegar nos delegados poderes efectivos de representação para fins específicos.

3- Os delegados podem participar nas reuniões de direcção, desde que por esta sejam convocados, podendo fazer-se assessorar por um máximo de dois delegados sindicais locais, sem direito a voto, sempre que constem da ordem de trabalho questões relacionadas com o porto, plataforma logística ou outra área onde se movimentem mercadorias importadas ou a exportar através dos portos nacionais, a que pertencem.

4- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, as funções de delegado de porto cessam automaticamente com o fim do mandato da direcção que promoveu a sua designação.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 82.º

Órgão disciplinar

1- O órgão sindical competente em matéria de sanções disciplinares é a direcção, e das suas decisões haverá recurso para a assembleia geral.

2- Das deliberações da assembleia geral cabe recurso para o tribunal competente, quando a sanção disciplinar for igual ou superior à prevista na alínea *d*) do artigo 81.º

Artigo 83.º

Infracções disciplinares

1- Constitui infracção disciplinar toda a conduta, por actos ou omissões, que seja ofensiva ou desrespeitadora da lei, dos estatutos e regulamentos internos, de quaisquer disposições normativas a que o trabalhador associado esteja sujeito e, bem assim, a inobservância das deliberações dos órgãos sindicais tomadas no exercício das suas atribuições ou de quaisquer outras normas e práticas vigentes.

2- Constitui ainda infracção disciplinar a falta de comparecimento de qualquer sócio às reuniões da direcção, para as quais tenha sido notificado, salvo se, no prazo de cinco dias, justificar devidamente o impedimento.

3- As infracções a que se refere o número anterior poderão ser puníveis com a pena de suspensão, sem necessidade de processo disciplinar formal.

Artigo 84.º

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis dependem da gravidade e dos efeitos da infracção, da culpa do infractor e demais circunstâncias atenuantes ou agravantes e consistem em:

- a*) Admoestação verbal;
- b*) Admoestação registada;
- c*) Inelegibilidade para cargos electivos até três anos;
- d*) Suspensão até 60 dias;
- e*) Expulsão ou exclusão.

2- Ao arguido serão sempre dadas todas as garantias de defesa, em processo escrito, nos termos dos presentes estatutos.

3- As penalidades da inelegibilidade para o exercício de cargos electivos e de expulsão serão sempre aplicadas pela assembleia geral.

4- O atraso no pagamento das quotas pode justificar a suspensão e posterior exclusão de sócio nos termos do disposto no número 4 do artigo 12.º e na alínea *c*) do número 1 do artigo 13.º

Artigo 85.º

Infracções qualificadas

Quando as faltas a que se refere o artigo 80.º forem praticadas por associados que desempenhem cargos sindicais ou em serviço do sindicato, sofrerão as agravantes seguintes em relação às penalidades aplicáveis aos restantes associados:

- a*) Aos membros dos órgãos electivos e delegados sindicais, a penalidade do grau imediato;
- b*) Aos sócios que exerçam outros cargos, a suspensão das suas funções sem retribuição ou indemnização por período não inferior a 10 dias, se for caso disso;
- c*) Aos reincidentes será aplicada pena em grau mais grave em relação às referidas nas alíneas anteriores.

Artigo 86.º

Aplicação de sanções

1- Com excepção do disposto no número 3 do artigo 80.º, nenhuma penalidade superior à prevista na alínea *b*) do artigo 81.º poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida nota de culpa e lhe seja concedido o direito de defesa por escrito.

2- A falta de resposta nos 10 dias úteis imediatos à recepção da notificação constituirá presunção do reconhecimento pelo arguido da veracidade dos factos que lhe são imputados.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja previamente comunicada ao arguido a decisão que a determinou.

4- A aplicação da sanção disciplinar prevista no artigo 81.º, número 1, alínea *a*), só poderá ser aplicada em reunião de direcção com transcrição para a acta.

Artigo 87.º

Recursos

1- Os recursos serão obrigatoriamente interpostos para a assembleia geral nos cinco dias subsequentes à recepção escrita da decisão que determinou a sanção, a qual os analisará e anulará, atenuará ou confirmará as penalidades aplicadas pela direcção.

2- Com a apresentação formal do recurso, deverão os recorrentes, no próprio requerimento de recurso, requerer ao presidente da mesa da assembleia geral, que a matéria objecto de recurso incluída na ordem dos trabalhos da primeira assembleia geral cujos preceitos estatutários não se oponham à sua apreciação e decisão.

3- Os recursos interpostos para o tribunal, quando admitidos, possuem efeitos suspensivos.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro, orçamento e contas

Artigo 88.º

Receitas

1- As receitas do sindicato são essencialmente provenientes da quotização dos associados.

2- Constituem ainda receitas do sindicato as jóias, os juros dos fundos depositados, os rendimentos de bens próprios e quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições ou donativos que legalmente possa receber.

Artigo 89.º

Guarda de valores

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária da confiança da direcção, não podendo estar em caixa em qualquer momento mais que a quinta parte do total correspondente à receita do mês anterior.

2- A movimentação das importâncias depositadas só poderá ser feita mediante a assinatura de três membros da direcção, ou de apenas dois no caso de um deles ser o tesoureiro.

Artigo 90.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as outras indispensáveis à completa realização dos seus fins.

Artigo 91.º

Bens móveis e imóveis

1- A aquisição de bens móveis é da competência e responsabilidade da direcção, que, para o efeito, deverá, sempre que seja possível ou conveniente, obter orçamentos de vários fornecedores.

2- A compra ou venda de bens imóveis só é possível depois de aprovada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 92.º

Balancete

Trimestralmente, será afixado nos locais habituais um balancete discriminativo das receitas e despesas até então efectuadas. Anualmente, as contas do exercício e o balanço serão afixados e enviados aos associados nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia geral destinada à sua apreciação e votação.

Artigo 93.º

Relatório, orçamento e contas

Anualmente, será apresentado à assembleia geral o relatório e contas do exercício e submetido à sua apreciação o orçamento para o ano seguinte, depois de ouvido o conselho fiscal, nos termos estabelecidos nestes estatutos.

CAPÍTULO VI

Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

Artigo 94.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para este efeito, de acordo com os preceitos normativos aplicáveis e desde que votados favoravelmente por três quartos do número de associados presentes.

2- O projecto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e afixado na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data marcada para a reunião da respectiva assembleia, e distribuído aos sócios nos 10 dias subsequentes.

3- Quer a direcção quer grupos não inferiores a 10 % do número total de sócios poderão apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral projectos de alteração aos estatutos, nos 15 dias subsequentes à marcação da respectiva assembleia geral.

Artigo 95.º

Fusão e dissolução

1- A fusão ou dissolução do sindicato só pode ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos da totalidade dos sócios.

2- A assembleia geral que se pronunciar sobre estes pontos será convocada com a antecedência mínima de 30 dias, através de convocação directa e de editais afixados nos locais habituais de informação, e publicados alternadamente, durante 3 dias, em dois dos jornais mais lidos nas áreas abrangidas pelo sindicato com a antecedência mínima de 8 dias.

3- Em caso de fusão, todo o activo e passivo será transferido para a nova associação.

Artigo 96.º

Liquidação

A liquidação, quando for caso disso, será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal, que, satisfeitas as eventuais dívidas ou consignadas em depósitos as quantias necessárias para a sua liquidação, entregará os bens remanescentes à entidade competente, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 97.º

Regulamentos internos

1- As disposições estatutárias podem ser complementadas, em aspectos omissos que impliquem a respectiva regulamentação, por normas internas de carácter executivo a aprovar pela assembleia geral sob a forma de regulamentos internos, não podendo o seu teor colidir com a lei ou com a natureza, os fins ou as atribuições do sindicato.

2- Os regulamentos internos do sindicato e, bem assim, as normas internas de carácter executivo, uma vez aprovados pela assembleia geral, terão perante os associados o mesmo valor e eficácia dos estatutos.

3- A discussão e aprovação de regulamentos internos por parte da assembleia geral está sujeita à observância do disposto no artigo 94.º

Artigo 98.º

Insígnias e selo

O sindicato usará estandarte, bandeira, galhardete, selo e carimbo com as características que forem aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 99.º

Plenário de associados

Através de processos expeditos e simplificados, o sindicato pode convocar plenários de associados, a fim de debater assuntos de interesse geral, cujas resoluções serão postas em prática pelos órgãos associativos ou remetidas à assembleia geral para deliberação e posterior execução.

Artigo 100.º

Renúncia colectiva

A renúncia colectiva ao exercício dos cargos associativos electivos confere legitimidade a um dos três sócios mais antigos, no pleno gozo dos seus direitos, para assumir todas as funções indispensáveis à normalização da situação administrativa do sindicato.

Artigo 101.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão regulados pelas disposições legais aplicáveis e, na falta destas, pelas deliberações da própria assembleia geral tomadas em conformidade com o disposto nos presentes estatutos.

Registado em 20 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 177 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

José Joaquim Abraão - SINTAP
Acácio Dias Correia - SETACOOOP
António Joaquim Barreiras Pernica - SETAA
Carla Maria Silva Cardoso - SIT
Carlos Manuel Almeida Luis - SOJ
Cristina Maria Dias Ferreira - STAAE

Dina Teresa Carvalho - SINDITE
Ema Paula Vieira Marques - SITESE
Fernando Gabriel Dias Curto - SNBP
Fernando Gonçalves Fraga - SINTAP
Francisco José Duarte Pimentel - SINTAP
Francisco José Gomes de Sousa R.C. Pinto - SINAPE
João Paulo Santos Barnabé - SINTAP
Joaquim José Grácio Ribeiro - SINTAP
José Manuel Ricardo Nunes Coelho - SPZC
José Francisco Mourato Sena - SINTAP
José Ribeiro Jacinto dos Santos - SINTAP
Lucinda Manuela Freitas Dâmaso - SPZN
Luís Filipe Nascimento Lopes - SINDEP
Ricardo Jorge Teixeira de Freitas - SINTAP

Vanda Teresa Pereira da Cruz - SNEET

Suplentes:

Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea - SINAPE

Alfredo da Silva Rocha - SNEET

Algerina Sónia Meneses Baptista Sousa - SINTAP

Ana Cristina Ricardo Jacinto Mendes - STAAE

António Augusto Ventura - ATE

António Gomes de Sousa - SINTAP

Armando Ferreira - SINAPOL

Carlos Manuel Monteiro Rodrigues - SITESE

Carlos Miguel Dias Moreira - SINTAP

Elias Lopes Marçal - SOJ

Eugénia Albina Casais - SPZN

Fátima Carvalho - SPZC

Filipe do Paulo - SINTAP

Gabriel José Afonso Constantino - SPZC

Helena Maria Campos e Pavão - SINTAP

Isabel M. Loreto Santos Lourenço - SINTAP

Joaquim Grácio Morgado - SINTAP

Joaquim Manuel Correia Faria - SINAPE

Joaquim Martins - SETACCOP

José Rui de Almeida Rodrigues - SNR

Luis Carlos Sousa Armas Amaral - SINTAP

Manuel Silva Braga - SINTAP

Maria Manuela Sousa Felício Carvalho e Sousa - SPZN

Mavilde Maria Alves Antunes Parreira - SINTAP

Miguel Ângelo Tavares R. de Almeida Rodrigues - SETAA

Pedro Antunes - SNP ASAE

Pedro Manuel Dias Salvado - SINTAP

Sérgio Rui Martins Carvalho - SNBP

Sindicato dos Enfermeiros - SE - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 10 de dezembro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Presidente - José Correia Azevedo, cartão cidadão n.º 1675584.

Secretário - Mariana Tomás Fernandes, cartão cidadão n.º 03460210.

Tesoureiro - Ivone Rocha Santos, cartão cidadão n.º 11444914.

Vogal - Pedro Miguel Silva Pereira, cartão cidadão n.º 11502101.

Vogal - Francisco Maria da Silva Peixoto, cartão cidadão n.º 06467715.

Vogal - Emanuel António Zambujo Boieiro, cartão cidadão n.º 11846344.

Vogal - Lúcia Fátima Pires Afonso Alves, cartão cidadão n.º 09197428.

1.º suplente - Luís António Rodrigues Silva, cartão cidadão n.º 09202578.

2.º suplente - António José Malta Carvalho Leite, cartão cidadão n.º 08493550.

3.º suplente - Rodrigo Manuel Nicolau Laranjeira, cartão cidadão n.º 11421265.

Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2016, foi publicada a direcção do Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM, eleita em 26 e 27 de outubro de 2016, verificando-se a existência de erro, procede-se à sua retificação.

Na página número 3404 onde se lê:

«...para o mandato de três anos...»

Deve-se ler-se:

«...para o mandato de quatro anos...»

Onde se lê:

«...Vogal - Rui Manuel da Silva Bastos Moniz, cartão de cidadão n.º 9609246...»

Deve-se ler-se:

«...Vogal - Rui Manuel da Silva Bastos Moniz, cartão de cidadão n.º 08115202...»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) que passa a denominar-se AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina - Alteração

Alteração aprovada em 4 de novembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Denominação, sede e objetivos

Artigo 1.º

A AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina (abreviadamente designada por AHSACV) é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

1- A AHSACV tem a sua sede em Horta dos Reis, edifício Vale Bom, 7630-150 Odemira.

2- Por deliberação da direção, a AHSACV pode deslocar a sua sede para outra morada ou estabelecer delegações noutros pontos do território por ela abrangidos.

Artigo 3.º

A AHSACV tem por objetivos:

a) A prossecução e defesa dos interesses económicos, culturais e profissionais dos seus associados, bem como dos valores de responsabilidade social e ambiental na zona onde estão inseridos.

b) Representar os associados junto de entidades e instituições oficiais nacionais e estrangeiras.

c) Promover a colaboração dos associados com seus congéneres nacionais e estrangeiros.

d) Editar e publicar documentos, bem como quaisquer outras publicações.

e) Constituir, administrar e participar em fundos destinados a apoiar a associação e os empresários hortícolas, frutícolas e florícolas, designados genericamente por empresários horticultores.

f) Exigir perante as autoridades responsáveis e tutelares o direito de consulta sobre todos os assuntos que respeitem a temática da AHSACV.

g) Promover formação profissional às empresas associadas e colaboradores das mesmas.

h) Disponibilizar aos seus associados a assistência técnica, administrativa e jurídica, que estes lhe solicitem.

CAPÍTULO SEGUNDO

Constituição e símbolos

Artigo 4.º

A AHSACV é constituída por um número indeterminado de sócios.

Artigo 5.º

Constituem símbolos da associação aqueles que forem escolhidos por maioria pela direção, após ratificação pela assembleia geral.

CAPÍTULO TERCEIRO

Dos associados e dos membros contribuintes, aderentes e honorários

Artigo 6.º

A AHSACV tem quatro categorias de associados:

- a) Sócios ordinários;
- b) Sócios contribuintes;
- c) Sócios aderentes;
- d) Sócios honorários.

Serão sócios ordinários os associados da AHSACV todos os empresários de horticultura, fruticultura e floricultura, cujas explorações que se situem no Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina, possuam contabilidade organizada e cujo rendimento do agregado familiar seja pelo menos de 50 % proveniente das atividades horto-fruti-florícolas.

Serão sócios contribuintes as cooperativas e associações que queiram colaborar na prossecução dos objetivos da AHSACV, demonstrando interesse pelo trabalho desenvolvido por esta.

Serão sócios aderentes, os empresários que embora não satisfaçam os requisitos de sócios ordinários, manifestem interesse pela atividade desenvolvida pela AHSACV. Se a colaboração prestada por estes sócios revelar importância manifesta para os objetivos da associação, estes poderão adquirir os mesmos direitos e deveres dos associados, nomeadamente direito de voto.

Serão sócios honorários, todas as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras que pela sua qualificação ou serviços relevantes prestados à associação, sejam reconhecidos como tais pela assembleia geral.

Artigo 7.º

Os candidatos a sócios serão admitidos das seguintes formas:

1- Os sócios ordinários, contribuintes e aderentes apresentarão à direção uma proposta que terá de ser subscrita por dois associados.

2- Os honorários, por proposta de pelo menos 80 % dos sócios em assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados:

- a) Participar nas atividades da AHSACV;
- b) Beneficiar, no âmbito das atividades da associação, de apoio e assistência para o exercício da sua atividade horto-fruti-florícola;
- c) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- d) Eleger os membros para os corpos sociais;
- e) Ser eleito para os corpos sociais;

f) Ser informado do funcionamento da AHSACV através dos seus órgãos;

g) Dar sugestões para o funcionamento da associação;

h) Propor a admissão de associados;

i) Pedir a demissão.

2- Os direitos consignados nas alíneas d) e e) do número um, só respeitam aos associados com mais de um ano de filiação associativa.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Pagar atempadamente à AHSACV as quotas e contribuições previstas nos estatutos e regulamentos assim como a joia prevista para os novos sócios;

b) Cumprir os estatutos, os regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;

c) Exercer com diligência os cargos associativos para os quais foram eleitos ou designados;

d) Não assumir condutas ofensivas ou desprestigiantes, e participar ativamente no funcionamento da associação, contribuindo para a realização dos seus fins;

e) Participar nas atividades promovidas pela AHSACV;

f) Prestar à associação toda a colaboração, sempre que lhes seja solicitada;

g) Participar nas votações da assembleia geral;

h) Respeitar e cumprir a legislação aplicável do ponto de vista ambiental, nomeadamente a que for emanada pelo Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina, bem como na área da responsabilidade social.

Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Por pedido de demissão;

b) Por demissão compulsiva, desde que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, suscetíveis de afetarem o prestígio ou bom nome daquela, especialmente nas áreas de responsabilidade social e ambiental;

c) Sempre que se verifique o não cumprimento do determinado nos presentes estatutos;

d) Por demissão automática em caso de não pagamento de quotas por um período de seis meses.

2- A exclusão de associado pertence à direção, que tem de informar o associado por carta registada com aviso de receção, podendo aquele recorrer para a assembleia geral seguinte ao ato da sua exclusão, desde que comunique tal intenção ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de quinze dias.

CAPÍTULO QUARTO

SECÇÃO PRIMEIRA

Dos corpos sociais

Artigo 11.º

A associação é constituída pelos seguintes órgãos:

a) Assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

SECÇÃO SEGUNDA

Da assembleia geral

Artigo 12.º

1- Constituem a assembleia geral todos os sócios ordinários podendo os restantes associados assistir as reuniões, sem direito de voto.

2- As reuniões da assembleia geral terão lugar na sede ou em qualquer instalação condigna nas suas imediações ou arredores.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 14.º

1- A assembleia geral tem competência genérica, cabendo-lhe nomeadamente:

a) Eleger, demitir e aceitar a demissão da mesa da assembleia geral;

b) Eleger, demitir e aceitar a demissão da direção;

c) Eleger, demitir e aceitar a demissão do conselho fiscal;

d) Aprovar o relatório das atividades da direção;

e) Aprovar o relatório e contas relativos às atividades do ano findo, e o planeamento das despesas do ano seguinte;

f) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sociais por fatos praticados no exercício do cargo;

g) Dissolver a associação.

2- A demissão referida nas alíneas a), b) e c) só podem ocorrer em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com fundamento em graves e reiteradas violações dos estatutos.

Artigo 15.º

Nas assembleias gerais poderão estar presentes todos os titulares dos corpos sociais, bem como representantes de outras organizações, desde que convidados pela direção, sempre que se verifique previamente uma deliberação favorável da assembleia geral nesse sentido.

Artigo 16.º

A participação dos associados em assembleia geral é pessoal, podendo contudo, o associado fazer-se representar por um dos seus congéneres, desde que este se faça acompanhar de documento válida para o efeito.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, a pedido da direção, ou de 10 % dos associados.

2- A assembleia geral terá duas sessões ordinárias em cada ano, uma em Novembro, para discussão e aprovação do orçamento de receitas e despesas do ano seguinte e outra até ao

termo do 1.º trimestre de cada ano, para apreciação e aprovação do relatório de contas relativo ao ano anterior.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral é convocada por meio de correio eletrónico, com antecedência mínima de 15 dias, no qual se publicará o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Os documentos relativos a questões a submeter à apreciação da assembleia geral serão enviados por correio eletrónico com, pelo menos, uma semana de antecedência à assembleia geral.

Artigo 19.º

1- Convocada a assembleia geral, esta só funcionará se estiverem presentes pelo menos metade dos associados com direito a voto. Estando devidamente convocados os associados com direito a voto e se não comparecerem nem se fizerem representar, dar-se-á início à reunião meia hora depois.

2- São anuláveis as deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo as que se referirem à alteração dos estatutos, que devem ser tomadas por uma maioria de dois terços dos sócios presentes, e a dissolução da associação, que deve ser tomada por mais de três quartos do número total dos sócios ordinários.

SECÇÃO TERCEIRA

Da direção

Artigo 20.º

1- A direção é constituída por um número ímpar e mínimo de três associados e um máximo de cinco, sendo um presidente, um vice-presidente um secretário, o qual exerce funções de tesoureiro e 2 vogais caso nos casos de 5 diretores.

2- Na constituição da direção devem estar representados os principais setores da horticultura, fruticultura e floricultura, com pelo menos um associado.

Artigo 21.º

À direção compete:

a) Representar a associação em juízo e em todos os atos e contratos que seja parte;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, contratando para tal o pessoal que considere necessário, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas, devendo estas ser acompanhadas de parecer do conselho fiscal;

e) Abrir e encerrar delegações ou representações da AHSACV;

f) Nomear grupos de trabalho permanentes ou temporários;

g) Assegurar uma gestão financeira equilibrada;

h) Constituir um conselho consultivo constituído por um mínimo de três e um máximo de sete associados, que deverá emitir o seu parecer sempre que tal lhe for solicitado pela direção. Este parecer não terá carácter vinculativo;

i) Estabelecer o valor das quotas a pagar pelos associados;

j) Outorgar convenções coletivas de trabalho;

k) Outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, de qualquer tipo.

Artigo 22.º

1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for julgado necessário, cabendo ao presidente a convocatória para qualquer reunião extraordinária.

2- A direção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, no mínimo dois (2) tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Artigo 23.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direção ou dos seus procuradores com poderes especiais para o ato.

2- Nos documentos de pagamento e levantamento de fundos é sempre necessária a assinatura do tesoureiro.

SECÇÃO QUARTA

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, sendo necessários 2 membros para reunir e deliberar validamente.

Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direção.

SECÇÃO QUINTA

Das eleições

Artigo 26.º

1- Os titulares dos órgãos sociais serão eleitos por dois anos, por lista, indicando-se o lugar para o qual o associado é candidato.

2- As listas de candidatos serão elaboradas em separado para cada órgão e serão apresentadas com um mínimo de dez dias úteis de antecedência até à data das eleições.

3- É permitida a reeleição dos membros dos órgãos sociais.

Artigo 27.º

1- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal faz-se por escrutínio secreto e universal em assembleia geral convocada para o efeito.

2- Findo o mandato, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os titulares eleitos sejam empossados em ato de posse no livro de atas da assembleia geral.

3- Os titulares dos órgãos sociais eleitos tomarão posse nos quinze dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO QUINTO

Da administração financeira e contas

Artigo 28.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas dos associados;
- b) Quaisquer fundos, subsídios ou donativos;
- c) Quaisquer outras receitas ou proveitos admitida pela direção, que sejam legalmente admissíveis.

Artigo 30.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar, votará também as contribuições a pagar pelos sócios.

CAPÍTULO SEXTO

Da alteração dos estatutos

Artigo 31.º

A assembleia geral que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO SÉTIMO

Dos sócios aderentes

Artigo 32.º

Constituem direitos dos sócios aderentes o poder de participar nas atividades previstas na alínea b) do artigo 3.º e constituem os seus deveres o consignado nas alíneas d), e), e f) do artigo 9.º

CAPÍTULO OITAVO

Disposições finais

Artigo 33.º

As deliberações da assembleia geral contrárias à lei ou

aos estatutos, seja pelo seu objeto seja por virtude de irregularidades na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis.

Artigo 34.º

1- A anulabilidade prevista no artigo anterior, pode ser arguida dentro do prazo de seis meses, pelo órgão da administração ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.

2- A anulação das deliberações da assembleia não prejudica os direitos que terceiros de boa-fé hajam adquirido em execução das deliberações anuladas.

Artigo 35.º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem direito de repetir as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 36.º

Dissolução e liquidação

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.

4- A assembleia decidirá o destino dos bens e do produto da liquidação do património, diretamente, ou sob proposta da comissão liquidatária, se existir.

Artigo 37.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor logo após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo, tudo o que neles estiver omissa reger-se-á pela Lei Civil e Penal em vigor.

Registado em 23 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 134 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Bancos - Alteração

Alteração aprovada em 5 de dezembro de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objeto e duração

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa de Bancos, adiante designada abreviadamente por associação, tem por finalidade a prossecução e defesa de interesses comuns dos seus associados e assume a natureza de associação de empregadores, nos termos e para os efeitos previstos na lei.

Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa.

2- A associação pode filiar-se em federações ou uniões e em quaisquer outras organizações, nacionais ou estrangeiras, para melhor alcançar os seus fins.

Artigo 3.º

A associação tem por objeto promover e praticar todos os atos que possam contribuir para o progresso técnico, económico e social da atividade própria dos associados e para a prossecução e defesa dos interesses destes perante quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, nomeadamente:

- a) Representar e defender os interesses dos associados;
- b) Defender o prestígio da atividade bancária e contribuir para uma melhor compreensão da importância do sistema bancário na economia e na sociedade;
- c) Promover a cooperação entre os associados com vista à obtenção de posições convergentes sobre matérias de interesse do sector, tendo em vista melhorar a eficiência, a qualidade e a racionalidade do sistema bancário;
- d) Assumir um papel interventivo no debate sobre as alterações do enquadramento normativo e regulamentar do sector, tanto a nível nacional como europeu;
- e) Promover e coordenar a cooperação dos seus associados no âmbito da proteção e segurança bancárias, em especial no que respeita às bases de dados eletrónicas e às operações realizadas através da internet;
- f) Colaborar com outras associações do sector nacionais e internacionais, nomeadamente através da participação na Federação Bancária Europeia;
- g) Promover a adoção de regras de conduta e de boas práticas bancárias;
- h) Divulgar junto do público informação objetiva e isenta sobre a atividade bancária, a multiplicidade de serviços em que a mesma se desdobra e o modo como os mesmos podem melhor ser utilizados, contribuindo, assim, para a educação financeira dos atuais e potenciais clientes dos bancos e para um relacionamento transparente entre os bancos e a sociedade;
- i) Elaborar estudos e pareceres sobre assuntos de economia, banca e finanças;
- j) Promover, através do Instituto de Formação Bancária, a formação e o aperfeiçoamento profissional do pessoal bancário;
- k) Representar as instituições de crédito suas associadas na negociação e celebração de convenções coletivas de trabalho;

l) Prestar outros serviços e quaisquer informações aos associados nas áreas do seu objeto.

Artigo 4.º

A associação dura por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da associação, para além dos atuais, os bancos com sede, ou sucursal em Portugal e as filiais de bancos estabelecidas em Portugal.

2- Podem ainda ser associadas outras instituições de crédito por deliberação da assembleia geral, adotada com a maioria prevista no artigo 21.º

Artigo 6.º

1- A admissão de novos associados é da competência da assembleia geral, a qual verifica o preenchimento dos requisitos previstos no artigo 5.º

2- O pedido de admissão deve ser submetido por escrito ao presidente da direção.

3- A deliberação de admissão de um novo associado fixa uma contribuição inicial deste para a cobertura do imobilizado fixo da associação.

4- A forma de cálculo da contribuição a que se refere o número anterior é estabelecida por deliberação da assembleia geral, de acordo com critérios de proporcionalidade.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 15.º, número 2;
- d) Recorrer das deliberações da direção para a assembleia geral;
- e) Receber informação sobre as atividades e trabalhos da associação;
- f) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- g) Solicitar a intervenção da associação sobre factos e circunstâncias que afetem os interesses profissionais dos associados e que, pela sua natureza, possam ser compreendidos nos fins da associação;
- h) Utilizar todos os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- i) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo 8.º

1- Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as contribuições fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que tenham sido eleitos ou designados;

c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Acatar os preceitos estatutários e as deliberações dos órgãos da associação tomadas nos termos dos presentes estatutos;

e) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação, que tenham sido aprovadas pela direção da associação;

f) Prestar a colaboração necessária à associação para o cabal exercício da sua atividade, transmitindo tempestivamente as posições e informações pertinentes, direta ou indiretamente através dos grupos de trabalho em que decidam participar;

g) Guardar sigilo sobre matérias para as quais tenha sido indicada reserva de confidencialidade;

h) Cumprir todas as demais obrigações que lhes caibam por força da lei ou dos presentes estatutos.

2- A qualidade de associado envolve ainda um compromisso de respeito pelas regras de conduta e de boas práticas bancárias adotadas pela associação.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que se exonerem;

b) Os que deixarem de reunir os requisitos previstos no artigo 5.º, designadamente por terem deixado de exercer a atividade bancária em Portugal;

c) Os que ingressarem em associações portuguesas que prossigam objetivos idênticos aos desta associação;

d) Os que forem excluídos nos termos do número 4.

2- A exoneração deve ser comunicada à direção da associação por carta registada, com aviso de receção, e só produz efeitos no fim do ano civil em que tiver sido recebida, e nunca antes de decorridos 30 dias após essa receção.

3- A perda de qualidade de associado prevista nas alíneas b) e c) do número 1 opera automaticamente no momento em que cheguem ao conhecimento da direção os respetivos factos, devendo esta dar conhecimento da exclusão aos associados.

4- A exclusão prevista na alínea d) do número 1 deve ser sempre precedida de procedimento disciplinar, competindo a decisão à assembleia geral convocada para o efeito, observando-se o disposto no artigo 31.º

5- A perda de qualidade de associado não dá direito à restituição de quaisquer contribuições com que tenha entrado para a associação nem desobriga o associado do cumprimento pontual de todas as obrigações financeiras anteriormente assumidas.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos da associação

Artigo 10.º

São órgãos sociais da associação, a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- Os associados que forem eleitos para o exercício de cargos comunicam por escrito à associação, no prazo máximo de 30 dias, qual o seu representante.

2- O prazo previsto no número anterior é igualmente aplicável à substituição do representante, contando-se o mesmo desde a data de cessação de funções do anterior representante.

3- Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos sociais.

4- Os membros dos órgãos da associação podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

5- Sem prejuízo do estabelecido relativamente ao presidente da direção, cessando funções qualquer membro de um órgão da associação antes do fim do período por que tiver sido eleito, pode ser eleito um substituto em assembleia geral para completar o mandato do anterior titular.

6- Os membros dos órgãos da associação, terminado o prazo dos respetivos mandatos, continuam em funções até à eleição dos seus substitutos.

Artigo 12.º

Os cargos são exercidos gratuitamente pelos associados, salvo deliberação em contrário da assembleia geral.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 13.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados e é dirigida por uma mesa composta por um presidente, que pode não ser um associado, e por um primeiro e um segundo secretários, escolhidos de entre os associados, todos eles, eleitos pela assembleia geral, por períodos de três anos, sendo permitida a reeleição.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia geral e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e, ao primeiro secretário, substituí-lo nos seus impedimentos.

4- À cessação antecipada de funções do presidente da mesa da assembleia geral, quando o mesmo for um não associado, aplica-se o disposto nos números 1 a 3 do artigo 24.º, sendo, em caso de renúncia, a mesma formalizada por carta dirigida ao presidente da direção, cabendo ao primeiro secretário o exercício das funções de presidente da mesa da assembleia geral até à nomeação de um novo pela assembleia geral.

Artigo 14.º

1- A assembleia geral tem competência para deliberar sobre todos os assuntos respeitantes à associação e, em especial:

- a) Eleger a respetiva mesa;
 - b) Eleger e destituir os membros dos órgãos sociais da associação;
 - c) Deliberar sobre a admissão e a exclusão de associados;
 - d) Aprovar o Plano Anual de Atividades, o orçamento da associação e a contribuição anual dos associados;
 - e) Aprovar, tendo em conta o parecer do conselho fiscal, o relatório da direção e as contas da associação, bem como a respetiva proposta de aplicação de resultados;
 - f) Aprovar quaisquer outras propostas que lhe sejam submetidas;
 - g) Aprovar a fórmula de cálculo da contribuição prevista no artigo 6.º;
 - h) Deliberar sobre contribuições extraordinárias, nos termos da alínea c) do artigo 40.º;
 - i) Aprovar, sob proposta da direção, as regras de conduta e de boas práticas bancárias;
 - j) Deliberar sobre os recursos das deliberações e decisões da direção;
 - k) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares aos associados;
 - l) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
 - m) Dissolver a associação e nomear liquidatários.
- 2- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação decide do destino a dar aos seus bens, os quais não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 15.º

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, em duas sessões separadas, respetivamente para apreciar e aprovar o Plano Anual de Atividades e o orçamento e para, tendo em conta o parecer do conselho fiscal, aprovar o relatório da direção e as contas da associação relativos à gestão do ano findo, e a respetiva proposta de aplicação de resultados, bem como, quando for caso disso, eleger os titulares dos órgãos da associação.
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente a requerimento da direção, do conselho fiscal ou de pelo menos um quinto dos associados, ou por iniciativa do presidente da mesa em caso de recurso interposto de deliberação da direção.

Artigo 16.º

- 1- A convocação da assembleia geral é feita por correio eletrónico com recibo de leitura, enviado com a antecedência mínima de 10 dias úteis, indicando-se a data, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento, e não se tratar de matéria contemplada no artigo 21.º
- 3- A comparência de todos os associados sana quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia geral.

Artigo 17.º

- 1- A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, o número

de associados que represente metade da totalidade dos votos.

- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, 30 minutos depois da hora marcada para a reunião.

Artigo 18.º

1- Os associados fazem-se representar na assembleia geral por quem indicarem em carta entregue ao presidente da mesa no início dos trabalhos, devendo nessa carta mencionar-se o dia, hora e local da reunião.

- 2- É lícito a qualquer associado fazer-se representar por outro associado ou pelo presidente da direção, mediante carta, entregue ao presidente da mesa no início dos trabalhos, com as especificações referidas no número anterior.

Artigo 19.º

1- Cada associado dispõe na assembleia geral de um número de votos proporcional aos ativos consolidados de cada um, de acordo com as últimas contas aprovadas, relativamente ao total dos ativos consolidados do conjunto dos associados, nos termos seguintes:

- a) Até 1 % (inclusive), um voto;
- b) Entre 1 % e 2 % (inclusive), dois votos;
- c) Entre 2 % e 5 % (inclusive), três votos;
- d) Mais de 5 %, dez votos.

2- Sendo o associado uma sucursal, aplica-se, para efeitos do cálculo da proporção referida no número 1, o disposto no número 4 do artigo 41.º

3- Nenhum associado pode dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver o menor número.

Artigo 20.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados, não se considerando para o efeito as abstenções.

- 2- Na eleição dos órgãos sociais, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 21.º

As deliberações da assembleia geral sobre alteração dos estatutos, aprovação e alteração das regras de conduta e de boas práticas bancárias, admissão como associado de instituição de crédito que não assuma a natureza de banco e dissolução da associação exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados e de três quartos do número dos votos atribuídos à data da assembleia.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 22.º

A direção da associação é composta por um presidente, um vice-presidente e cinco a sete vogais, eleitos pela assembleia geral, de entre os associados, por períodos de três anos, sendo permitida a sua reeleição.

Artigo 23.º

1- A eleição do presidente da direção pode ainda recair, fora do quadro referido no artigo anterior, em personalidade que goze de comprovada reputação e integridade e seja figura representativa no sector bancário.

2- No caso previsto no número anterior, o presidente tem direito a uma remuneração fixada pela assembleia geral.

3- Se a designação recair em personalidade integrada nos quadros de algum associado, a eleição para o cargo determina a imediata suspensão das suas funções, mas não prejudica os seus direitos na carreira e no regime de segurança social, contando o tempo do exercício desse cargo como prestado nas suas funções de origem.

4- O exercício das funções nos termos deste artigo é incompatível com o desempenho de qualquer outro cargo ou função executiva, de natureza pública ou privada.

5- O presidente não pode exercer quaisquer funções em bancos ou outras instituições financeiras.

6- É sempre permitido o exercício de atividade docente no ensino superior.

Artigo 24.º

1- Na situação prevista no artigo anterior, o presidente da direção cessa antecipadamente funções, se ocorrer uma das causas seguintes:

a) Incapacidade física permanente, doença ou outro impedimento prolongado para o desempenho das funções;

b) Renúncia, por carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) Destituição.

2- As causas de cessação referidas nas alíneas a) e c) do número 1 são apreciadas em assembleia geral e dependem de aprovação da mesma.

3- Vago o lugar, procede-se à eleição de novo presidente no prazo máximo de 60 dias seguintes à ocorrência da vacatura.

4- Durante a vacatura, as atribuições do presidente cabem ao vice-presidente da direção.

Artigo 25.º

À direção compete dirigir a associação e assegurar a prossecução dos seus objetivos e, em especial:

a) Representar a associação, em juízo ou fora dele;

b) Definir orientações gerais ou específicas sobre a posição a assumir pela associação relativamente a matérias ou questões, de âmbito nacional ou internacional, que lhe sejam submetidas pelo presidente ou qualquer outro membro da direção;

c) Submeter anualmente à aprovação da assembleia geral o plano anual de atividades e o orçamento da associação;

d) Submeter à aprovação da assembleia geral propostas respeitantes a contribuições dos associados e quaisquer outras que se mostrem necessárias;

e) Submeter anualmente à aprovação da assembleia geral o relatório da direção e as contas da associação, bem como a proposta de aplicação de resultados, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

f) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;

g) Autorizar ou aprovar alterações da organização e funcionamento dos serviços da associação que, pela sua relevância, lhe sejam submetidas pelo presidente;

h) Controlar os ativos, os recursos humanos e os recursos financeiros da associação;

i) Exercer as demais funções e praticar os atos que lhe incumbem nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

1- A direção reúne, pelo menos, uma vez por mês, sendo convocada pelo presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, não podendo haver abstenções e o presidente goza de voto de desempate.

3- A direção pode delegar, por ata, poderes em um ou mais dos seus membros ou no secretário-geral e autorizar que se proceda à subdelegação desses poderes, estabelecendo, em cada caso, os respetivos limites e condições.

4- Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direção; de um só membro quando se trate de matéria que respeite ao exercício de poderes especialmente delegados; de um ou mais procuradores nos termos das respetivas procurações.

5- Os atos de mero expediente e, em geral, os que não envolvam responsabilidade da associação podem ser assinados apenas por um membro da direção, pelo secretário-geral ou por procurador a quem tenham sido delegados os poderes necessários.

6- A direção pode deliberar que certos documentos da associação sejam assinados por processos mecânicos ou cancelas.

Artigo 27.º

Ao presidente da direção cabe ainda especificamente:

a) Assegurar a representação da associação junto de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

b) Definir a organização interna da associação e exercer, em articulação com o secretário-geral, a superintendência dos respetivos serviços;

c) Velar pelo cumprimento dos planos, orçamentos, regulamentos e deliberações aprovados pelos órgãos da associação.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral, por período de três anos, sendo permitida a reeleição.

2- Um dos vogais é um revisor oficial de contas e os demais membros são eleitos de entre os associados.

Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade da associação, bem como os documentos que lhe sirvam de base;
- b) Dar parecer sobre o Plano Anual de Atividades e o orçamento da associação, cabendo-lhe acompanhar a execução orçamental e dar parecer à direção sobre esta, sempre que o entenda;
- c) Emitir parecer sobre o relatório da direção e as contas da associação;
- d) Assistir às reuniões da direção sempre que o entenda conveniente, ou que para isso seja solicitado pelo presidente da direção;
- e) Dar parecer à direção sobre qualquer consulta que esta lhe apresente;
- f) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais e estatutárias e reportar à direção e à assembleia geral qualquer irregularidade verificada;
- g) Exercer as demais funções e praticar os demais atos que lhe incumbem, nos termos da lei ou dos estatutos.

Artigo 30.º

O conselho fiscal reúne, pelo menos, uma vez por trimestre e sempre que o presidente o convoque, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

SECÇÃO V

Do regime disciplinar

Artigo 31.º

1- A violação grave ou reiterada dos estatutos, nomeadamente no que respeita aos deveres dos associados, pode determinar a exclusão do associado nos termos dos números seguintes.

2- A decisão de exclusão cabe à assembleia geral mediante proposta da direção e exige o voto favorável de três quartos de todos os associados, não podendo tomar parte na deliberação o associado ou associados em causa.

3- A proposta da direção é sempre precedida de procedimento escrito no qual é garantido o direito de defesa do arguido.

SECÇÃO VI

Do secretário-geral

Artigo 32.º

1- A direção, sob proposta do respetivo presidente, nomeia e destitui o secretário-geral.

2- A nomeação deve recair em pessoa com experiência na atividade bancária e que goze de boa reputação no meio bancário.

Artigo 33.º

1- A direção, sob proposta do secretário-geral, pode nome-

ar e destituir um secretário-geral adjunto, ao qual cabe, para além do desempenho de outras funções na associação, substituir o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos temporários.

2- Quando não haja secretário-geral adjunto, a direção pode nomear quem substitui o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos temporários.

Artigo 34.º

1- Cabe ao secretário-geral:

- a) Coadjuvar o presidente da direção;
- b) Dar execução às deliberações dos órgãos da associação;
- c) Dirigir e coordenar todos os serviços da associação, cabendo-lhe o exercício do poder diretivo e disciplinar;
- d) Assegurar a correta e prudente gestão financeira da associação.

2- O secretário-geral pode participar e intervir em todas as reuniões da direção e da assembleia geral da associação, sem direito de voto.

Artigo 35.º

1- O secretário-geral e o secretário-geral adjunto têm direito a uma remuneração adequada à dignidade e exigência das suas funções, a qual é fixada pela direção.

2- Aplica-se ao secretário-geral e ao secretário-geral adjunto o disposto nos números 4, 5 e 6 do artigo 23.º

Artigo 36.º

1- Salvo acordo em contrário, o regime legal aplicável às relações de trabalho do secretário-geral e do secretário-geral adjunto é o do contrato individual de trabalho.

2- Se a designação recair em personalidade integrada nos quadros de algum associado, a nomeação para o cargo determina a imediata suspensão das suas funções, mas não prejudica os seus direitos na carreira e no regime de segurança social, contando o tempo do exercício desse cargo como prestado nas suas funções de origem.

CAPÍTULO IV

Do pessoal

Artigo 37.º

Salvo acordo em contrário, os colaboradores da associação ficam sujeitos às normas do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 38.º

O exercício anual corresponde ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro.

Artigo 39.º

Constituem receitas da associação:

- a) As contribuições dos associados, nos termos do artigo seguinte;
- b) O pagamento de serviços eventualmente prestados pela associação;
- c) Quaisquer subsídios que lhe venham a ser atribuídos;
- d) Os rendimentos de bens ou capitais próprios;
- e) Quaisquer outros rendimentos não proibidos por lei.

Artigo 40.º

São contribuições dos associados:

- a) A contribuição inicial prevista no número 3 do artigo 6.º;
- b) A contribuição anual fixada com base no orçamento da associação e calculada nos termos do artigo seguinte;
- c) Contribuições extraordinárias para cobrir prejuízos eventualmente verificados e custos não previstos, nos termos a aprovar em deliberação de assembleia geral, e calculadas de acordo com o artigo seguinte.

Artigo 41.º

1- O cálculo do montante das contribuições a pagar por cada associado, nos termos das alíneas b) e c) do artigo anterior, é feito com base na proporção dos ativos consolidados de cada um no total dos ativos consolidados do conjunto dos associados, de acordo com as contas relativas ao exercício anterior à data de realização da assembleia geral, proporção essa que determina a inclusão de cada associado num dos seguintes escalões que estabelecem a percentagem a suportar do total do orçamento da associação ou, no caso das contribuições extraordinárias, do montante total dos prejuízos verificados ou de custos não previstos:

- a) Escalão 1 - Proporção até 1 % (inclusive) - 1 % do total;
- b) Escalão 2 - Proporção entre 1 % e 2 % (inclusive) - 2,5 % do total.

c) Escalão 3 - Proporção entre 2 % e 5 % (inclusive) - 3,33 % do total;

d) Escalão 4 - Proporção superior a 5 % - Contribuição resultante da diferença entre o total e a soma das contribuições calculadas nos termos das alíneas anteriores, a dividir em partes iguais pelo número de associados incluídos neste escalão.

2- Se a admissão do associado ocorrer no segundo semestre, a contribuição anual no ano da admissão corresponde a metade do montante determinado nos termos do número anterior.

3- A contribuição é sempre devida pelo banco consolidante de um grupo, podendo, no entanto, os grupos optar por incluir mais bancos do grupo como associados, caso em que estes bancos adicionais pagam uma contribuição baseada nos seus ativos individuais, que acresce à contribuição do banco consolidante.

4- Sendo o associado uma sucursal, consideram-se, para efeitos do cálculo da proporção referida no número 1, os ativos individuais desse associado ou, sendo caso disso, a soma dos ativos individuais de cada uma das instituições que integram o seu perímetro contabilístico sempre que a sucursal não tenha contas consolidadas em Portugal.

CAPÍTULO VI

Do Instituto de Formação Bancária

Artigo 42.º

1- A associação integra o Instituto de Formação Bancária.

Registado em 28 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 134 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente	Representada por:
Sovena Oilseeds Portugal, SA	António Escaja Gonçalves

Vice-presidente	Representada por:
Bunge Ibérica Portugal, SA	João Miguel Balagué Barata Roda Santos

Vice-presidente	Representada por:
Louis Dreyfus Commodities Portugal, L. ^{da}	Paulo Fernando Rodrigues Costa e Sousa

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 28 de julho de 2015, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de

2015 foi deliberado por assembleia geral da Liga Portuguesa de Futebol Profissional, realizada em 15 de julho de 2016, a alteração da composição da direção, nos seguintes termos:

I liga

Vogais:

Vitória Sport Clube - Futebol, SAD, representado pelo Eng.º Júlio Martins Faria Mendes é substituído pelo Futebol Clube Paços de Ferreira - Futebol, SDUQ, L.ª, representado pelo Ex.º Senhor Dr. Rui Manuel Proença Seabra;

Rio Ave Futebol Clube - Futebol, SDUQ, L.ª, representado pelo Dr. António da Silva Campos é substituído pelo Moreirense Futebol Clube - Futebol SAD, representado pelo Ex.º Senhor Dr. Miguel Ângelo Machado Mendes.

II liga

Vogais:

Portimonense Futebol, SAD, representado pelo Dr. José Fernando Teixeira da Rocha é substituído pelo Futebol Clube de Penafiel - Futebol, SDUQ, L.ª, representado pelo Ex.º Senhor Dr. António Gaspar Ferreira Dias;

Sport Clube de Freamunde - Futebol, SAD, representado pelo Dr. Miguel José dos Santos Azevedo Brandão é substituído pelo Sporting Clube da Covilhã - Futebol, SDUQ, L.ª, representado pelo Ex.º Senhor Dr. José de Oliveira Mendes;

União Desportiva Oliveirense - Futebol SDUQ, L.ª, representada pelo Dr. José Maria Godinho de Sousa é substituída pelo Santa Clara Açores - Futebol SAD, representado pelo Ex.º Senhor Dr. Rui Melo Cordeiro.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.ª - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 10 de outubro de 2016.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam o seguinte projeto de estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de Trabalhadores da Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.ª

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.ª é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.ª, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colada dos nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.
- 2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

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

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

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

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
 - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
 - c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - c) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o

empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

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

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

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

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

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

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

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

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

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

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

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

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

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

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

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

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

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

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

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

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

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

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das infor-

mações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

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

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

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

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

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

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

SUBSECÇÃO III

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

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

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

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

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

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

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

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

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

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

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

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

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

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

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes Estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

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

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por dois membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

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

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

Artigo 41.º

Delegação de poderes

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

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

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

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 50.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 54.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 56.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da

data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 57.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 60.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 61.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 62.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 63.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pe-

los membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 64.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 65.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 66.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 67.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 68.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 69.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um

mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 70.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 71.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 72.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 108, a fl. 20 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.ª - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Asterisco Virtuoso - Controlo de Qualidade e Logística, L.ª eleitos em 26 de outubro de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Andrezea de Fátima Silva Rodrigues.
Carlos Alberto Oliveira Romeiras.

Suplentes:

Miguel Ângelo da Silva Ramos.

Registado em 20 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, a fl. 20 do livro n.º 2.

Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, eleitos em 30 de novembro de 2016, para o mandato de dois anos.

Comissão

Efetivos:

Hugo Miguel do Vale Cruz Mendes Silva.
Gary Vieira.
João Carmelo Geraldès.

Suplentes:

Patrick Arpino.
Ana Catarina Rodrigues Dias Marques.
Maria Cristina da Cruz Paulino.

Sub-comissão

Efetivos:

Emilia Raquel Santos Valente Leal.
John Stewart Zinkus.
Diana Alexandra Santos Sousa.

Suplentes:

André Filipe da Costa Nogueira Gonçalves.
Nelson Jorge da Silva Garcia.
Sandra Raquel Machado Seabra.

Registado em 20 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 107, a fl. 20 do livro n.º 2.

**MEO - Serviços de Comunicação e Multimédia, SA
- Substituição**

Na subcomissão de trabalhadores número 8, Tenente Valadim, Porto da MEO - Serviços de Comunicação e Multimédia, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 43, de 22 de novembro de 2016, eleita em 22 de junho e 22 de setembro de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Manuel Joaquim Gomes Silva, 10013330, Porto Tenente Valadim, substituído por:

Manuel Jorge Castro Teixeira, 10013048, Porto Tenente Valadim.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

**Câmara Municipal de Sever do Vouga -
Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Aveiro), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Sever do Vouga,

recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de dezembro de 2016.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que, no dia 3 de abril de 2017, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme previsto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Sever do Vouga.

Morada: Largo do Município, 3740-262 Sever do Vouga.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas,
SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas, SA, realizada em 7 de dezembro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2016.

Efetivo:

Dora Sofia Santos António, bilhete de identidade/cartão

de cidadão n.º 13051369.

Suplente:

Susana Rita da Silva Diogo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10816182.

Registado em 20 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 102, a fl. 116 do livro n.º 1.

**CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA -
Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, realizada em 29 de novembro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2016.

Nomes:	BI/CC
Efetivos:	
Francisco Manuel Fernando Balau	11987502
Manuel Alberto Rodrigues Oliveira	05078119
Nuno Miguel Marques Rodrigues	10819141
Suplentes:	
João José Tavares de Almeida	09883721
Luís Sérgio Cardoso Sebastião	10334234
Rui Miguel Afonso Martins	10336739

Registado em 28 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 104, a fl.116 do livro n.º 1.

**COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.ª -
Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.ª, realizada em 12 de dezembro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2016.

Efetivos:	
Carlos Avelino Pereira Oliveira.	
Nuno Filipe Marques Fonseca.	
Suplentes:	
António Luís Magalhães Pereira.	
Jorge Manuel Lopes Pinto.	

Registado em 22 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 103, a fl. 116 do livro n.º 1.