



ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT - Revisão global 6

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra – Alteração	42
--	----

II – Direção

UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra	43
--	----

Associações de empregadores:

I – Estatutos

...

II – Direção

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto	44
--	----

Federação Portuguesa do Táxi - FPT	45
--	----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Universidade do Porto (CT-UP)	46
-------------------------------------	----

II – Eleições

Secil - Companhia Geral de Cal e Cimentos, S.A.	67
--	----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

ANA - Aeroportos de Portugal, S.A.	68
Administração do Porto de Sines	69
CITRI - Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S.A.	69
CLT - Companhia Logística de Terminais Marítimos, S.A.	69

II – Eleição de representantes

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, S.A.	70
---	----

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações

Catálogo Nacional de Qualificações	71
--	----

Aviso

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

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

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

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções coletivas 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 publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções Coletivas:

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT

REVISÃO GLOBAL

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no [*BTE - Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2009, n.º 12, de 29/03/2010, n.º 28, de 29/07/2010 e n.º 17 de 08/05/2011.](#)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., Lacticoop SGPS - Unipessoal, Ld.^a e Terra a Terra - Produtos Agrícolas, Ld.^a e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT.
- 2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio, escritórios e serviços nas áreas de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.
- 3- A presente convenção abrange três empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ATC entra em vigor nos termos da lei.
- 2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

- 1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
 - b) Escolaridade mínima imposta por lei;
 - c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.
- 2- A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:
- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
 - b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

- 1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.
- 2- Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:
 - a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de ações de formação profissional;
 - b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
 - c) De 240 dias para o pessoal da direção e quadros superiores.
- 2- No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respetivamente.
- 3- As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.
- 4- Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.
- 5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do traba-

lhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.
- 2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.
- 3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.
- 4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

- 1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.
- 2- Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objetivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua atividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respetivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respetivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às atividades dos mesmos;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respetivo vencimento;
- n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente

nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;

- d) Baixar a categoria do trabalhador;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.a;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
 - j) Impedir a eficaz atuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele diretamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.
- 2- Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos atos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.
- 3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente

de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida. O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.
§ único: A título experimental e até 30 de junho de 2014, os trabalhadores do comércio poderão trabalhar até às 19 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.
- 2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.
- 4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.
- 5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.
- 6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

- 1- O empregador obriga-se a fixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais.
- 2- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.
- 3- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.
- 4- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo.
- 5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.
- 6- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.
- 5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a.
- 6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.
- 7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.
- 8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.
- 9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a.

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.
- 2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

- 1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.
- 3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.
- 4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.
- 2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.
- 3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.
- 4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.
- 5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

- 1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.
- 2- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:
 - a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
 - b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.
- 3- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho noturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

- 1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - A) Até 31 de julho de 2014 - de acordo com o artigo n.º 268, nº 1 da alínea a) do Código de Trabalho
 - a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;
 - b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

- B) Se até 31 de julho de 2014, os acréscimos constantes da cláusula 26.^a, n.º 1 do ACT publicado no [BTE n.º 30 de 15/08/2009](#) não forem alteradas, em sede de revisão do presente ACT - de acordo com o disposto no artigo 7.º, n.º 5 da Lei n.º 23/2012 de 25/06 - a partir de 1 de agosto de 2014 passarão a vigorar os acréscimos constantes da referida cláusula n.º 26 n.º 1 do ACT publicado no [BTE n.º 30 de 15/08/2009](#), reduzidos para metade, não podendo porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

- 2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição horária} = RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:
- A) Até 31 de julho de 2014 - de acordo com o artigo n.º 268 do número 1, alínea b) do código do trabalho:
- a) Pelo valor da retribuição horária com acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.
- B) Se até 31 de julho de 2014, os acréscimos constantes da cláusula 27.^a, n.º 1 do ACT, publicado no [BTE n.º 30 de 15/08/2009](#), não forem alterados, em sede de revisão do presente ACT - de acordo com o disposto no artigo 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012 de 25/06 - a partir de 1 de agosto de 2014 passarão a vigorar os acréscimos constantes do [BTE n.º 30 de 15/08/2009](#) reduzidos para metade não podendo porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias seguintes.
- 3- O trabalho prestado ao domingo, por dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM \times 0,75}{30}$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

- 1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.
- 2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,90 por cada dia de trabalho.
- 2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.
- 3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.
- 4- Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.
- 5- Não se aplicará, também, o disposto no n.º1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.
- 6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para

cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.
- 2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - ❑ Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;
 - ❑ Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;
 - ❑ Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;
 - ❑ Ceia - das 24 às 2 horas.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço ----- 3,35 €;
 - Almoço ou jantar -----11,90 €;
 - Ceia ----- 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.
- 8- Os trabalhadores que efetuam deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.
- 9- Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:
 - a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
 - b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
 - c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

a) Nos anos de 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017

1 de janeiro;

- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

b) A partir do ano de 2018, inclusive:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 1 de novembro
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na

segunda-feira subsequente.

- 4- Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados:
 - a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
 - b) A terça-feira de Carnaval.
- 5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- 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 nos números seguintes.
- 3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 4- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 5- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 6- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um

ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.
- 3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 10- Terão direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
 - b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade quando pretendam gozá-las no continente;
 - c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.
- 11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.
- 3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:
 - a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
 - b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 4- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.
- 5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador 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.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
 - c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja im-

putável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da Lei vigente e deste ACT;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - k) As que por lei forem como tal justificadas.
- 3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:
- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea *k*) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.
- 4- No caso previsto na alínea *i*) do n.º 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.
- 5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.
- 6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

- 1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.
- 5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.
- 2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.
- 3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.
- 4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

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

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.
- 2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.
- 3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- 2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:
 - a) SECÇÃO I – Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
 - b) SECÇÃO II – Caducidade de contrato de trabalho;
 - c) SECÇÃO III – Revogação de contrato de trabalho;
 - d) SECÇÃO IV – Despedimento por iniciativa do empregador
 - DIVISÃO I – Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - DIVISÃO II – despedimento coletivo;
 - DIVISÃO III – Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - DIVISÃO IV – Despedimento por inadaptação;
 - e) SECÇÃO V – Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;

Cláusula 51.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

- 1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:
 - a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por

meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;
 - c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.
- 2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.
 - 3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.
 - 4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

- 1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível Ação em relação ao exercício da parentalidade.
- 3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 54.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

- 2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.
- 3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 58.^a

Medicina do trabalho

- 1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.
- 2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.
- 3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:
 - a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
 - b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;
 - c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
 - e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
 - f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.
- 4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Seguros

- 1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.
- 2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

- 1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.
- 2- A comissão paritária é constituída por:
 - a) Um membro efetivo e outro suplente em representação do empregador;
 - b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do SINDCES;
 - c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.
- 3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.
- 4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.
- 5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.
- 6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.
- 7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 63.^a

Princípio geral

- 1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.
- 2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.^a

Informação e consulta

- 1- A LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., Lacticoop SGPS - Unipessoal, Ld.^a e Terra a Terra - Produtos Agrícolas, Ld.^a, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.
- 2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém.- É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista.- É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a faturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Assessor técnico.- É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo.- É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza,

manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal. - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial. - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Caixa (esc.). - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática. - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços 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 serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua, fora do escritório, cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. - É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

Conferente. - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

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

Cozinheiro. - É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa e da aquisição ou receção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confeção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos

utensílios e do demais equipamento.

Demonstrador.- É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Diretor de departamento.- É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Diretor-geral.- É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor.- É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém.- É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes.- É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos.- É o trabalhador que, em armazéns ou em outros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efetuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

Estagiário.- É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém.- É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Guarda.- É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Lavador.- É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Monitor.- É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios

práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros).- É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Operador de informática.- É o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operador de tratamento de texto.- É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detetar erros e proceder às necessárias correções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Operário especializado.- É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário não diferenciado.- É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro.- É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Programador de informática.- É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Rececionista. - É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor.- É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Secretário da direcção.- É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém.- É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa

tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

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

Vendedor. - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I - Admissão

- 1- As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:
 - a) 21 anos para os caixas e cobradores;
 - b) 18 anos para os contínuos;
 - c) 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.
- 2- As habilitações literárias mínimas exigidas são:
 - a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza - o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
 - b) Para as restantes profissões - o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.
- 3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

II - Promoções e acessos

- 1- Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.
- 2- Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que comple-

tem um ano de categoria.

- 3- Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem dois anos na categoria.
- 4- Os assistentes administrativos de 3.^a e de 2.^a classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III - Densidades e dotações mínimas

- 1- O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20 % do número total dos profissionais de escritório.
- 2- Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os assistentes administrativos de 1.^a classe, 30 % para os assistentes administrativos de 2.^a classe e 40 % para os assistentes administrativos de 3.^a classe.
- 3- O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50 % do número total de escriturários.
- 4- Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.
- 5- No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente ACT, a entidade empregadora promoverá a assistente administrativo principal tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.
- 6- Futuramente a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:
 - a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;
 - b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
 - c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e à comunicação da abertura do concurso;
 - d) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação, será constituído até ao termo das candidaturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;
 - e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar a partir da sua realização;
 - f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e em caso de igualdade terá preferência o candidato:
 - 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
 - 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV - Admissão

- 1- A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.
- 2- Não poderão ser admitidos como caixeiros – ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.
- 3- As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.
- 4- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V - Densidades e dotações mínimas

- 1- Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.
- 2- Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.
- 3- Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.
- 4- É obrigatória a existência de um caixeiro – encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I - Admissão

- 1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, exceto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.
- 2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.
- 3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II - Descanso e livrete

- 1- O descanso semanal dos trabalhadores afetos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.
- 2- A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afetos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respetiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respetivo descanso semanal.

C) Trabalhadores de hotelaria

I - Título profissional

- 1- O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.
- 2- Nenhum trabalhador poderá exercer a sua atividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respetiva profissão não o exija.

II - Promoções

Os cozinheiros de 3.ª e de 2.ª serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respetiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efetuado nas escolas de hotelaria.

III Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

<i>Níveis</i>	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	•Diretor-geral	1.338,00 €
II	•Diretor de departamento	1.206,00 €
III	•Assessor técnico do grau III •Chefe de serviços	1.050,50 €
IV	•Assessor técnico do grau II	941,50 €
V	•Assessor técnico de grau I •Assistente comercial •Chefe de centro de informática	819,00 €
VI	•Chefe de secção •Monitor •Programador	732,00 €
VII	•Assistente administrativo principal •Encarregado de armazém •Operador de informática •Secretário(a)	691,00 €
VIII	•Ajudante de encarregado de armazém •Assistente administrativo de 1.ª. •Caixa	647,00 €

	<ul style="list-style-type: none"> •Encarregado de transportes •Fiel de armazém •Vendedor 	
IX	<ul style="list-style-type: none"> •Assistente administrativo de 2.^a •Cobrador •Motorista de pesados 	613,00 €
X	<ul style="list-style-type: none"> •Cozinheiro de 1.^a •Demonstrador(a) •Operário especializado •Rececionista 	593,00 €
XI	<ul style="list-style-type: none"> •Assistente administrativo de 3.^a •Cozinheiro de 2.^a •Distribuidor •Motorista de ligeiros •Repositor(a) •Telefonista 	578.50 €
XII	<ul style="list-style-type: none"> •Ajudante de motorista •Condutor de máquinas elevatórias de transporte •Conferente •Cozinheiro de 3.^a •Entregador de ferramentas/matérias/produtos 	551,50 €
XIII	<ul style="list-style-type: none"> •Lavador 	534,50 €
XIV	<ul style="list-style-type: none"> •Contínuo •Operador de tratamento de texto do 2.º ano •Servente de armazém 	521,00 €
XV	<ul style="list-style-type: none"> •Guarda •Operário não diferenciado •Porteiro •Servente de limpeza 	491,00 €
XVI	<ul style="list-style-type: none"> •Estagiário •Operador de tratamento de texto do 1.ºano 	491,00 €

Aveiro, 31 de julho de 2013

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL

Daniela Peres Martins Brandão – na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira – na qualidade de mandatário

Pela LACTICOOP – SGPS, Unipessoal, Ld.^a

Daniela Peres Martins Brandão – na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira – na qualidade de mandatário

Pela Terra a Terra – Produtos Agrícolas, Ld.^a

Daniela Peres Martins Brandão – na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira – na qualidade de mandatário

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT

Francisco António Pinto – na qualidade de mandatário

Depositado em 23 de agosto de 2013, a fls 142 do livro 11, com o n.º 74 /2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações Sindicais:

I – Estatutos

UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra - Alteração

Alteração aprovada em 29 de junho de 2013, com última publicação no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 08 de dezembro de 2009.](#)

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

- 1- A UGT - COIMBRA, União Geral de Trabalhadores de Coimbra, adiante designada por UGT - COIMBRA, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.
- 2- Mantem-se inalterado.

Artigo 5.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Coimbra o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.
- 2- Mantem-se inalterado.
- 3- Mantem-se inalterado.

Artigo 16.º

Composição do congresso

- 1- Mantem-se inalterado.
- 2- Mantem-se inalterado.
- 3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 100 e no máximo de 260.
- 4- Mantem-se inalterado.
- 5- Mantem-se inalterado.
- 6- Mantem-se inalterado.

- 7- Mantem-se inalterado.
- 8- Mantem-se inalterado.
- 9- Mantem-se inalterado.

Artigo 26.º

Reunião do Conselho Geral

- 1- Mantem-se inalterado.
- 2- Mantem-se inalterado.
- 3-** Mantem-se inalterado.
- 4- O Conselho Geral será convocado com a antecedência mínima de vinte ou oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.
- 5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o Conselho Geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.
- 6- Mantem-se inalterado.

Registado em 21 de agosto de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fls 154 do livro n.º 2.

II – Direção

UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra

Eleição em 29 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos;

Secretariado

Ricardo Filipe da Silva Pocinho - Presidente

SBC - António João Soeiro Pimentel

SPZC - Maria de Fátima Abreu Carvalho

SINDEL - Juvenal Ribeiro de Sousa

STE - Maria Emília Herdade Barreiros

FNE - Vítor Manuel Monteiro Travassos

SINFA - Paulo Agostinho Dias Nunes

Suplentes

SINDETELCO - Maria João Simões dos Santos -

SINAPE- Paulo Manuel Mascarenhas Dias

SINDEQ - Carlos Augusto Ribeiro Raimundo da Silva

Associação de Empregadores:

I – Estatutos

...

II – Direção

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto

Eleição em 7 de maio de 2013, para mandato de três anos;

Presidente: José Hernani Costa.

Vice – Presidente: Bordafafe-Bordados, Lda. N.I.P.C.501 765 891, com sede na Rua de Diu,- Fafe;
Representada pelo sócio gerente Fernando Manuel Gonçalves Pinto

Vice - Presidente: Ourivesaria e Relojoaria Óptica – Magalhães Costa, Lda. N.I.P.C.
508 108 691, com sede na Praça Albino Alves Pereira Britelo - Celorico de Basto;
Representada Pelo sócio gerente: Casimiro Manuel Campos Magalhães Costa,

Tesoureiro: Bazar Fafense - Comércio de Brinquedos, Lda., N.I.P.C 504 267 825, com sede na Rua
General Humberto Delgado, nº 34 – Fafe;

Representada por: António Arcanjo Freitas Gonçalves,

Tesoureiro: Artur Augusto Oliveira Costa,

1.º Secretário: Hicon-Hardware de Informática e Consumíveis, Importação Exportação e Comércio,
Lda., N.I.P.503 843 598, com sede no Lugar de Boavista-Refojos - Cabeceiras de Basto, Representada pelo sócio gerente;

Custódio José Mendes Martins,

2.º Secretário: José Luis Pereira Fernandes Barros

Vogal: Doçaria de Fornelos de César Freitas – Unipessoal, Lda. N.I.P.C. 507 557 425, com sede no lugar de Torre – Fornelos – Fafe;

Representada pelo sócio gerente: César Augusto Nogueira Freitas

Vogal: Padaria e Pastelaria Saozinha, Ld^a., N.I.P.C. 503 818 194, com sede na Zona Industrial de Lameiros-Refojos-Cabeceiras de Basto;

Representada pelo sócio gerente: Manuel da Costa Silva,

1.º Suplente: Ferramentinha Digital-Unipessoal, Ld^a., N.I.P.C.510 004 628, com sede no lugar de Oleiros, Gandarela - S. Clemente-Celorico de Basto;

Representada pelo sócio gerente: Raffaele Cunha Sidoni

2.º Suplente: Ofir Duarte Martins

Federação Portuguesa do Táxi - FPT

Eleição em 27 de julho de 2013, para mandato de quatro anos

Presidente: Carlos Alberto Simões Ramos

1.º Vice-Presidente: *José António Rosado da Rosa*

2.º Vice-Presidente: *Carlos Alberto Rodrigues Lima*

3.º Vice-Presidente: *José Manuel Aguas Romão Alves*

4.º Vice-Presidente: António Manuel Correia Ventura

Suplente: Francisco Carreiro Nunes

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos

Universidade do Porto (CT - UP)

Estatutos aprovados em 23 de julho de 2013

CAPITULO I

Coletivo de trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

- 1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da Universidade do Porto (UP).
- 2- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão da UP.
- 3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Universidade do Porto.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
 - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
 - b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
 - c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
 - d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a Comissões coordenadoras;
 - e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
 - f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;
 - g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de Subcomissões de Trabalhadores;

- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de Subcomissões de Trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Universidade;
- l) Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
- n) Eleger e ser eleito para a mesa da Assembleia Geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral dos trabalhadores da Universidade do Porto (AG-UP);
- b) A Comissão de Trabalhadores da Universidade do Porto (CT-UP);
- c) As Subcomissões de Trabalhadores da Universidade do Porto (SCT-UP).

SECÇÃO II

Assembleia geral – Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia Geral

A assembleia geral, na qual participam todos os trabalhadores permanentes da Universidade do Porto, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Universidade;
- e) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea precedente nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Assembleia geral descentralizada

As reuniões da assembleia geral poderão ser descentralizadas em assembleias locais, na proporção de uma por unidade orgânica e serviço autónomo, devendo ser observados os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas através de recurso a videoconferência;
- b) As reuniões são realizadas de forma simultânea, com agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;
- c) O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todas as assembleias locais.

SECÇÃO III

Assembleia geral - Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

- 1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes da Universidade do Porto, devidamente identificados.
- 2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.
- 3- A CT deve fixar a data da reunião da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Reuniões da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:
 - a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;
 - b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da UP;
 - c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º.
- 3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à CT definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que atento a sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível.

Artigo 10.º

Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar-se por unidade orgânica ou serviço autónomo, sobre assuntos específicos da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo.

Artigo 11.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto, sendo este aferido pelo somatório dos membros presentes no conjunto das assembleias descentralizadas.
- 2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.
- 3- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Universidade a participação mínima na assembleia deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da Universidade.
- 4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 5- A assembleia geral é presidida pela CT e pelas Subcomissões de Trabalhadores no respetivo âmbito.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em assembleia geral

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

- 3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT e Subcomissões, eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da Universidade e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.
- 4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:
 - a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
 - b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da UP;
 - c) Para alteração dos estatutos da CT;
- 5- A Assembleia ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Obrigatoriedade de discussão em assembleia

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros, de Subcomissões de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da Universidade;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 14.º

Natureza da comissão de trabalhadores

- 1- A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

Competência da CT

Compete á CT:

- a) Intervir diretamente na reorganização da Universidade ou dos seus serviços;
- b) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;

- c) Participar na gestão de todos os serviços da Universidade permitidos por lei;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- 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 ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir da Universidade do Porto e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outros serviços e setores e Comissões Coordenadoras;
- e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Universidade do Porto na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 18.º

Reuniões com os órgãos de direção e gestão da Universidade do Porto

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Reitor da Universidade do Porto, diretores das unidades orgânicas, serviços autónomos e demais órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.
- 2- Sem prejuízo da regularidade mensal das reuniões com o Reitor da Universidade do Porto, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à 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 pleno exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Universidade do Porto como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre a Universidade do Porto abrange designadamente as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Regulamentos internos;
 - c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de “vendas”/prestação de serviços decorrentes de participação em projetos ou outros;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de abstencionismo, formação profissional, entre outros;
 - g) Situação contabilística da Universidade, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - h) Modalidades de financiamento;
 - i) Encargos fiscais e parafiscais;
 - j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da Universidade do Porto.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao Reitor, administrador ou outro consoante o caso.
- 6- Nos termos da Lei, o Reitor, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, designadamente, os seguintes atos:
 - a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.;

- b) Redução de atividade da Universidade, ou encerramento desta a qualquer título;
 - c) Encerramento de estabelecimentos, valências, serviços ou faculdades;
 - d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos da UP ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
 - e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da UP;
 - f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da UP;
 - g) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
 - h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
 - i) Tratamento de dados biométricos;
 - j) Elaboração de regulamentos internos da UP;
 - l) Demais situações previstas na lei designadamente no Código de Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.
- 2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 21.º

Reorganização de serviços

- 1- Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:
- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;
 - e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da Universidade ou das entidades legalmente competentes.
- 2- A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio da ou das organizações sindicais ou outras em que a CT delegue.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos se-

guintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela Universidade ou unidade orgânica ou serviço autónomo sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;
- d) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código de Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT

Artigo 23.º

Condições e garantias da atuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 24.º

Tempo para o exercício do voto

- 1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.
- 2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Reuniões de trabalhadores

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, ou outro superior determinado por lei.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT (ou as Subcomissões de Trabalhadores) comunicará(ão) a

realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior da Universidade do Porto

- 1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.
- 3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela Universidade do Porto.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da Universidade, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo Reitor da Universidade do Porto.

Artigo 29.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da Universidade do Porto meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores da UP que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a:
 - a) Subcomissões de Trabalhadores – 8 horas por mês;
 - b) Comissão de Trabalhadores – 25 horas por mês;
 - c) Comissões Coordenadoras – 20 horas por mês.

- 2- A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25.$$

Em que *C* representa o crédito global, e *n* o número de membros da CT.

- 3- A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído a cada um, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.
- 4- A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.
- 5- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.
- 6- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da Universidade que sejam membros da CT, Subcomissões de Trabalhadores ou Comissões Coordenadoras.
- 2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 32.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

- 1- Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º, os membros da CT, de Subcomissões de Trabalhadores ou de Comissões Coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da Universidade as funções para que foram eleitos.
- 2- Nos termos da lei geral do trabalho e do RCTFP, os trabalhadores referidos no número anterior gozam do regime normal de proteção.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente da UP, 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.

- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 35.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

- 1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos, 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.
- 2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da CT prevista nos artigos 295.º do RCTFP e 411.º do CT.

Artigo 36.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.
- 2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 294.º do RCTFP, 410.º do CT.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se no Porto (tanto poderá ser nas instalações da Reitoria como numa das unidades orgânicas ou serviços autónomos que a integram).

Artigo 38.º

Composição

Nos termos conjugados dos artigos 417.º do CT e 301.º do RCTFP a CT-UP é composta por 11 elementos.

Artigo 39.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de 4 anos.
- 2- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 40.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 41.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da CT ou de vacatura de cargos

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.
- 2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, será eleita em assembleia geral uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.
- 3- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
- 4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a Comissão Provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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

Artigo 43.º

Coordenação da CT

- 1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por 3 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.
- 2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 44.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 45.º

Deliberações da CT

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

Artigo 46.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 47.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os

membros da CT.

Artigo 48.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 49.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 50.º

Subcomissões de trabalhadores

Existirão Subcomissões de Trabalhadores em todas as unidades orgânicas e/ou serviços autónomos que a prática demonstre conveniente.

Artigo 51.º

Constituição

- 1- A constituição das Subcomissões de Trabalhadores da Universidade do Porto (SCT-UP) é da iniciativa dos trabalhadores afetos às unidades orgânicas ou serviços autónomos.
- 2- As SCT-UP são constituídas por três ou cinco membros, consoante a unidade orgânica ou serviço tenha menos ou mais de 200 trabalhadores, respetivamente.

Artigo 52.º

Duração do mandato

- 1- A duração do mandato das Subcomissões é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

- 2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subcomissões pode ser feita após a eleição da CT, em período a designar por esta.

Artigo 53.º

Competência das Subcomissões de Trabalhadores

- 1- Compete às Subcomissões de Trabalhadores:
 - a) Exercer as atribuições e os poderes que lhes sejam delegados pela CT, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;
 - b) Informar a CT sobre as matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;
 - c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;
 - d) Executar as deliberações da CT e da assembleia geral;
 - f) Dirigir o Plenário da assembleia geral descentralizado ao nível da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;
 - g) Convocar os plenários da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;
 - h) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.
- 2- No exercício das suas atribuições as Subcomissões de Trabalhadores dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.
- 3- Para o exercício da sua atividade, cada membro das SCT-UP dispõe do crédito de oito horas mensais, não cumuláveis.

Artigo 54.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às SCT-UP, dentro dos limites e poderes que lhe forem delegados nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo precedente, as regras de organização e funcionamento da CT, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 55.º

Objecto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT da Universidade do Porto e das SCT-UP.
- 2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da UP assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.
- 3- O processo eleitoral das SCT-UP segue o regime da CT da Universidade do Porto, com as necessárias adaptações.

Artigo 56.º

Elegibilidade

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

Artigo 57.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

Artigo 58.º

Cálculo da representação proporcional

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

Artigo 59.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, é constituída por três elementos efetivos e um suplente, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Compete à CE:

- a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;
- b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;
- c) Solicitar os cadernos eleitorais ao Reitor e promover a sua afixação pelas Unidades Orgânicas e Serviços Autónomos;
- d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
- g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
- h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do

processo eleitoral;

i) Tornar públicos os resultados da eleição.

- 3- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.
- 4- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.
- 5- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 60.º

Cadernos eleitorais

- 1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.
- 2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 61.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de sete e o máximo de onze elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:
 - a) Termos de aceitação por candidato;
 - b) Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da Universidade do Porto, inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição das SCT-UP, por 10 % de trabalhadores da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;
 - c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.
- 2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 3- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do número 1.
- 4- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original recepcionado.

Artigo 62.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A não observação do disposto no artigo anterior consubstancia motivo de rejeição da candidatura.
- 2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:
 - a) A entrega fora de prazo;
 - b) A subscrição das listas pelos candidatos;
 - c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as irregularidades detetadas pela CE e por esta notificadas, podem ser supridas pelos proponentes, no prazo máximo de dois dias a contar da notificação.

Artigo 63.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 64.º

Ato eleitoral

A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao registo dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do calendário eleitoral.

Artigo 65.º

Exercício do direito de voto

- 1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 9h30 e as 20h00 do dia do ato eleitoral.
- 2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.
- 3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.
- 4- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objecto de qualquer marca.

- 5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.
- 6- Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 66.º

Mesas de voto

- 1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito nos artigos 431.º do CT e 211.º do RCTFP (Regulamento), é constituída uma mesa de voto por cada unidade orgânica e serviço autónomo da UP, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.
- 2- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

Artigo 67.º

Resultados eleitorais

- 1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.
- 2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.
- 3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.
- 4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

Artigo 68.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao Ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das Subcomissões de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 69.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da co-

missão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 70.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 71.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Porto segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e no Código de Trabalho.

Artigo 72.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo Boletim Oficial.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da CT da Universidade do Porto e das SCT-UP

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha Eleitoral	Até 5 dias úteis

Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias

- a) Nos termos do n.º 1 do artigo 59.º dos estatutos, a condução do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral.
- b) Os atos processuais que recaiam em dia em que a Universidade do Porto não esteja aberta ao público transferem-se para o 1.º dia útil seguinte.

Registado em 23 de agosto de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 103, a fls 194 do livro n.º 1.

II – Eleições

Secil - Companhia Geral de Cal e Cimentos, S.A.

Eleição em 5 de junho de 2013, para o mandato de três anos

Efetivos:

João António de Jesus Ferreira
José Luís Vicente Silva
Tiago Filipe Brites Albarran
Artur Jorge Mateus Galhardo
Henrique Jorge Gonçalves Nunes

B.I./C.C.

02289973 1ZZ2
05518441 3ZZ1
12378410 7ZZ9
0843174 0ZZ6
5522786

Suplentes:

Nuno Fernando Piedade Serpa

10937351 0ZZ0

José Carlos Encarnação Pombo

06058812 8ZZ7

Registado em 22 de agosto de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 102, a fls 194 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocações

ANA - Aeroportos de Portugal, S.A.

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa ANA - Aeroportos de Portugal, S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 13 de agosto de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

“Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que os trabalhadores abaixo assinados, comunicam a intenção de levar a efeito o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na empresa ANA - Aeroportos de Portugal, S.A., Rua D, Edifício 120 – 1700-008 em Lisboa no dia 15 de novembro de 2013”.

Seguem-se as assinaturas de 140 trabalhadores.

Administração do Porto de Sines

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de agosto de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho na Administração do Porto de Sines

“No enquadramento e nos termos e para os efeitos do n.º 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST), da Administração do Porto de Sines, no dia 18 de dezembro do corrente ano ”

CITRI – Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S.A.

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa CITRI Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 21 de agosto de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

“Nos termos e para os devidos efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores dos CITRI - Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S.A., informam V/Exas que vão levar a efeito a eleição para o Representante dos Trabalhadores para a segurança e Saúde no Trabalho (SST) nas instalações da empresa CITRI, S.A., sita no Parque Industrial Sapec Bay na Zona da Mitrena em Setúbal no dia 23 de novembro de 2013.”

Seguem-se as assinaturas de 16 trabalhadores.

CLT - Companhia Logística de Terminais Marítimos, S.A.

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de agosto de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CLT - Companhia Logística de Terminais Marítimos, S.A.:

“No enquadramento e nos termos e para os efeitos do n.º 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, informa-se V. Exa. Que o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), da CLT - Companhia Logística de Terminais Marítimos, S.A., no próximo dia 18 de dezembro do corrente ano”

II – Eleição de representantes

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, S.A.

Eleição em 5 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2013](#);

Efetivos:

	B.I./C.C.
João António de Jesus Ferreira	02289973 1ZZ2
José Luís Vicente Silva	05518441 3ZZ1
Henrique Jorge Gonçalves Nunes	5522786

Suplentes:

João Carlos Fernandes Jacinto	11360423 8ZZ1
Nelson Manuel Silva Cristina	2329628

Registado em 21 de agosto de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o nº 63, a fls 82 do livro n.º 1.

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

Catálogo Nacional de Qualificações:

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Projeto Aeronáutico**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE PROJETO AERONÁUTICO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico de Projeto Aeronáutico
DESCRIÇÃO GERAL	Desenvolver atividades de desenho / modelação de estruturas e componentes aeronáuticos e apresentar soluções nas diferentes fases do projeto, de acordo com regulamentação e <i>standards</i> internacionais, sob orientação do responsável de projeto.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “atualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica ²	5795	1 Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5745	2 Inglês técnico	50
	5794	3 Inglês técnico - aeronáutica	25
	8482	4 Princípios de voo	25
	8483	5 Ciclo de vida de uma aeronave	25
	5797	6 Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	8484	7 Materiais e processos aeronáuticos	25
	0349	8 Ambiente, segurança e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	8485	9 Cálculo estrutural – noções	50
	8486	10 Cálculo estrutural – mecânica de sólidos	50
	4930	11 CAE - engenharia assistida por computador - análise de esforços	25
	8487	12 Cálculo estrutural - mecânica de estruturas	50

²À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.


5798	13	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
4906	14	Modelação de sólidos	50
4918	15	Modelação de superfícies	50
8488	16	CAD 3D - montagem de produtos / componentes	25
8489	17	Desenho 2D com base na geometria 3D	25
8490	18	Toleranciamento funcional e anotações em 3D	25
8491	19	Modelação em CAD 3D - ambiente aeronáutico	50
4915	20	Órgãos de máquinas	25
8492	21	Desenvolvimento de produto em aeronáutica	50
8493	22	Projeto de estruturas aeronáuticas - fase de conceito	50
8494	23	Projeto de estruturas aeronáuticas - fase de detalhe	50
8495	24	Projeto de estruturas aeronáuticas - fase de validação	50
7847	25	Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25
4612	30	Compósitos	25
8496	31	Garantia de qualidade em aeronáutica	25

5815	32	Práticas e conceitos para certificação internacional da empresa aeronáutica	25
	33	Conceito <i>Lean</i> em desenvolvimento de produto	25
	34	Certificação de produtos aeronáuticos	25
	35	Fiabilidade e manutibilidade no contexto de desenvolvimento do produto aeronáutico	25

Para obter a qualificação de Técnico/a Projetista de Aeronáutica, para além das UFCD pré-definidas **terão também de ser realizadas 125 horas da Bolsa de UFCD**

Código	Bolsa de UFCD	Horas
5804	36 Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
5805	37 Maquinação - introdução	50
5817	38 Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
5800	39 Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
4565	40 Gestão de projeto	25
4592	41 Mecânica aplicada - cinemática	25
5864	42 Compósitos - processos básicos de fabricação em aeronáutica	50
1083	43 Elementos de ligação normalizados	25
4563	44 Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
7852	45 Perfil e potencial do empreendedor – diagnóstico / desenvolvimento	25
7853	46 Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	47 Plano de negócio – criação de micronegócios	25

Formação Tecnológica

	7855	48	Plano de negócio – criação de pequenos e médios negócios	50
		49		
		50		