

Propriedade

Ministério da Economia

Edição

Gabinete de Estratégia e Estudos



ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras 6

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, URCL e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Revisão global 11

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações Obras Publicas - Alteração ... 61

II – Direção

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos

...

II – Direção

AIPOR - Associação dos Instaladores de Portugal - Retificação 76

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.^{da} - Alteração 76

II – Eleições

Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.^{da} 99

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes

...

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações

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: dsr-cot@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:

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Associação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras à Convenção Coletiva de Trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no [*Boletim do Trabalho e Emprego* 1.^a Série, n.º 46 de 15/12/2012](#).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente CCT aplica-se à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.
- 2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.
- 3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Vigência

... ..

- 2 - A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

... ..

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

... ..

Cláusula 20.^a - A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de **4,27 €**.

... ..

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

... ..

Cláusula 52.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objeto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 46/2012](#).

... ..

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1.131,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	979,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	870,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	807,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	756,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, Estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	709,00 €
7	Segundo-caixeiro, Segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, Estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	657,00 €

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
8	Terceiro-caixeiro, Terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	613,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	597,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	522,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	511,00 €
12	Praticante e pacote	511,00 €

NOTA. - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do *Código do Trabalho*, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 19 de junho de 2013.

Pela FEPACES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

José Manuel da Silva Monteiro; na qualidade de mandatário

Pela FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

José Manuel da Silva Monteiro; na qualidade de mandatário

Pela GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

Carlos Santos Ricardo; na qualidade de mandatário

Miguel Alexandre Marçal dos Reis; na qualidade de mandatário

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante

Depositado em 12 de setembro de 2013, a fls n.º 142, do livro 11, com o depósito n.º 80/13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, URCL e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Revisão global

REVISÃO GLOBAL

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no [*BTE - Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2009](#) e [*n.º 14, de 15 de abril de 2010*](#).

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, UCRL, a Lacticoop SGPS – Unipessoal, L.^{da} e Terra a Terra - Produtos Agrícolas, L.^{da}, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e o STRUP.
- 2- A presente convenção aplica-se aos sectores 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 3 empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACT 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 trabalhador 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 con-

dições 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 pro-

fissionais 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 268.º, n.º 1, alínea a) do *Código do 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 14 de 15/04/2010](#) 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 de junho – a partir de 01 de agosto de 2014 passarão a vigorar os acréscimos constantes da referida cláusula 26.^a, n.º 1 do ACT publicado no [BTE n.º 14 de 15/04/2010](#), 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 268.º, n.º 1, alínea b) do *Código do Trabalho*:
 - a) Pelo valor da retribuição horária com o 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 14 de 15/04/2010](#), 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 de Junho - a partir de 01 de Agosto de 2014 passarão a vigorar os acréscimos constantes no [BTE n.º 14 de 15/04/2010](#) 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:

$$A=VM \times 0,75:30$$

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 EUR 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 possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.
- 5- Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 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 encontre 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 con-

trato, 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 da 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 efetuem 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 número 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 imputável 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 l) 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 n.º 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 microradiografia, 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, uma 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 dos sindicatos subscritores;
 - 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 ACT 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- LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, a TERRA a TERRA - Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, 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

Afinador de máquinas. - É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

Ajudante (eletricista). - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante - chefe de laboratório. - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

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

Ajudante de encarregado de secção. - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

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.

Analista. - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª.

Analista auxiliar. - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal. - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

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; recebe 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 prospecção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração. - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro). - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

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.

Carpinteiro. - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

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 laboratório. - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

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.

Colhedor de amostras. - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efetuar provas sumárias de classificação de leite e de pagamento a postos e salas.

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.

Contrastador. - É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha coletiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro atualizado no efetivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na seleção de crias, para recria de animais.

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 fabril. - É o trabalhador que coordena a atividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência direta do diretor-geral.

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 colhedor de amostras. - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos colhedores de amostras.

Encarregado eletricista. - É o trabalhador eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

Encarregado fogueiro. - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha. - É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respetivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efetua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico. - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração. - É o trabalhador que superintende o pessoal e os trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da clarificação e da refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e a conservação do posto e do respetivo material.

Encarregado de secção. - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

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

Encarregado de vulgarizador. - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

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.

Fogueiro. - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível, e o estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente.

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

Inseminador artificial. - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

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

Lubrificador. - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto. - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio. - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

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.

Oficial (eletricista). - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

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 de laboração.- É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na atividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Operário de laboratório.- É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

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.

Pedreiro.- É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, e verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquema desenhado, interpreta o desenho.

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.

Praticante.- É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial (eletricista).- É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia do grau I.- É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projetos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e

à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II. - É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projetos, não tem funções de chefia;
- f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa atividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III. - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Pode exercer atividades técnico-comerciais ao nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV. - É o trabalhador que:

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Realiza a orientação e a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projetos e outras;

- c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudos ou de desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;
- f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objetivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e pelos prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e de direção de atividades com o fim de realização independente.

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 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 direção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção 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.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

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

Servente de construção civil. - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade sem qualquer qualificação que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

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

Técnico de fabrico. - É o trabalhador diplomado com um curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pelo empregador, adequada às necessidades técnicas da indústria que orienta o fabrico de lacticínios em uma ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança (industrial). - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção. - É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das atividades do pessoal subordinado.

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.

Tratador de vacaria. - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou munição, segundo a técnica que lhe for determinada.

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.

Vulgarizador. - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª.

ANEXO II

Condições específicas

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 completem 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) Profissionais de engenharia

I - Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários - Profissionais de engenharia Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, ao nível de bacharel ou equiparado, habilitados com o curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que desenvolvem a sua atividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários - Definição

- 1- Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia, nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar ações no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de atividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, atividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.
- 2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica, mas a competência profissional devidamente comprovada.
 - 2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.
 - 2.2- A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.
 - 2.3- A permanência máxima nos graus I e II é de um a dois anos, respetivamente.
 - 2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
- 3- Preenchimento de lugares e cargos.
 - 3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão.
 - 3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respetiva.
 - 3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:
 - a) Admissão;
 - b) Mudança de carreira;

- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*. O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respetivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de lacticínios

I – Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadros e acessos

- 1- A organização do quadro de pessoal é da responsabilidade do empregador, tendo em conta as regras estabelecidas neste ACT.
- 2- A proporção a observar para as classes de operário de laboração será a de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a.
- 3- Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.
- 4- Nas secções com 10 ou mais operários, será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.
- 5- Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde

que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III - Promoções

- 1- Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.
- 2- Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.
- 3- Para os efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente ACT, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.
- 4- O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste ACT.

D) 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.

E) Trabalhadores eletricitas

I - Carreira profissional

- 1- Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais.

- 2- Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.
- 3- Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de eletricidade, de formação de montador eletricista e de formação de Eletromecânica e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau dos torpedeiros detetores, do 2.º grau de eletricista e do 2.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.
- 4- Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do IEFP, cursos do 1.º grau de eletricista, do 1.º grau de torpedeiro detetor e do 1.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.
- 5- Para os efeitos de acesso à carreira profissional e respetiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efetivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.
- 6- A entidade empregadora fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respetivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carteira profissional dos trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II - Quadro de densidade

- 1- Havendo cinco ou mais eletricitas, um terá de ser encarregado.
- 2- Havendo apenas um eletricista, deverá ser remunerado como oficial.
- 3- O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100 % da totalidade dos oficiais.
- 4- Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III - Deontologia profissional

- 1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.
- 2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.
- 3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista no desempenho das suas funções corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I -Tirocínio ou prática

- 1- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois e de um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.
- 2- Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respetiva profissão.
- 3- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de atividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.
- 4- Em caso de cessação do contrato, deverá o empregador passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou das profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I - Carreira profissional

- 1- Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.ª classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro - encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.
- 2- Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual, de 1.ª categoria ou de 2.ª categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m², é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.
- 3- Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respetivo, poderá isentar o empregador do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

II - Princípios gerais da profissão de fogueiro

- 1- Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de dezembro:
 - a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;
 - b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

- 2- Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respetivo ou aos seus delegados e aos representantes do empregador.
- 3- O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objeto estranho à sua condução.
- 4- Para os efeitos deste ACT, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água sub-aquecida e caldeiras de termofluido.

H) Trabalhadores da construção civil

I - Admissão

A admissão para as categorias profissionais deste ACT é de 18 anos.

I) 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

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	<input type="checkbox"/> Diretor-geral	1.338,00 €
II	<input type="checkbox"/> Diretor de departamento <input type="checkbox"/> Diretor fabril	1.206,00 €
III	<input type="checkbox"/> Assessor técnico do grau III <input type="checkbox"/> Chefe de serviços	1.050,50 €
IV	<input type="checkbox"/> Assessor técnico do grau II <input type="checkbox"/> Chefe de laboratório <input type="checkbox"/> Profissional de engenharia do grau IV <input type="checkbox"/> Técnico de fabrico	941,50 €
V	<input type="checkbox"/> Assessor técnico de grau I <input type="checkbox"/> Assistente comercial <input type="checkbox"/> Chefe de centro de informática <input type="checkbox"/> Profissional de engenharia do grau III <input type="checkbox"/> Técnico de manutenção	819,00 €
VI	<input type="checkbox"/> Ajudante chefe de laboratório <input type="checkbox"/> Chefe de secção <input type="checkbox"/> Monitor <input type="checkbox"/> Profissional de engenharia do grau II <input type="checkbox"/> Programador	732,00 €
VII	<input type="checkbox"/> Assistente administrativo principal <input type="checkbox"/> Encarregado de armazém <input type="checkbox"/> Inseminador <input type="checkbox"/> Operador de informática <input type="checkbox"/> Profissional de engenharia do grau I <input type="checkbox"/> Secretário(a) <input type="checkbox"/> Técnico de higiene e segurança industrial	691,00 €

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VIII	<input type="checkbox"/> Ajudante de encarregado de armazém <input type="checkbox"/> Analista principal <input type="checkbox"/> Assistente administrativo de 1. ^a . <input type="checkbox"/> Caixa <input type="checkbox"/> Encarregado eletricista. <input type="checkbox"/> Encarregado de fogueiro <input type="checkbox"/> Encarregado metalúrgico <input type="checkbox"/> Encarregado de posto de concentração <input type="checkbox"/> Encarregado de transportes <input type="checkbox"/> Encarregado de vulgarizadores <input type="checkbox"/> Fiel de armazém <input type="checkbox"/> Vendedor	647,00 €
IX	<input type="checkbox"/> Afinador de máquinas de 1. ^a <input type="checkbox"/> Analista de 1. ^a <input type="checkbox"/> Assistente administrativo de 2. ^a <input type="checkbox"/> Bate-chapas de 1. ^a <input type="checkbox"/> Cobrador <input type="checkbox"/> Encarregado de secção <input type="checkbox"/> Fogueiro de 1. ^a <input type="checkbox"/> Mecânico auto de 1. ^a <input type="checkbox"/> Mecânico de frio de 1. ^a <input type="checkbox"/> Motorista de pesados <input type="checkbox"/> Oficial eletricista de mais de três anos <input type="checkbox"/> Serralheiro mecânico de 1. ^a	613,00 €
X	<input type="checkbox"/> Ajudante encarregado de secção <input type="checkbox"/> Contrastador de 1. ^a <input type="checkbox"/> Cozinheiro de 1. ^a <input type="checkbox"/> Demonstrador(a) <input type="checkbox"/> Encarregado de colhedor de amostras <input type="checkbox"/> Operário especializado <input type="checkbox"/> Rececionista	593,00 €

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
	<input type="checkbox"/> Vulgarizador de 1. ^a	
XI	<input type="checkbox"/> Afinador de máquinas de 2. ^a <input type="checkbox"/> Analista de 2. ^a <input type="checkbox"/> Analista auxiliar <input type="checkbox"/> Assistente administrativo de 3. ^a <input type="checkbox"/> Bate-chapas de 2. ^a <input type="checkbox"/> Contrastador de 2. ^a <input type="checkbox"/> Cozinheiro de 2. ^a <input type="checkbox"/> Distribuidor <input type="checkbox"/> Fogueiro de 2. ^a <input type="checkbox"/> Mecânico auto de 2. ^a <input type="checkbox"/> Mecânico de frio de 2. ^a <input type="checkbox"/> Motorista de ligeiros <input type="checkbox"/> Oficial eletricitista até 3 anos <input type="checkbox"/> Operário de laboração de 1. ^a <input type="checkbox"/> Repositor(a) <input type="checkbox"/> Serralheiro mecânico de 2. ^a <input type="checkbox"/> Telefonista <input type="checkbox"/> Vulgarizador de 2. ^a	578,50 €
XII	<input type="checkbox"/> Afinador de máquinas de 3. ^a <input type="checkbox"/> Ajudante de motorista <input type="checkbox"/> Analista de 3. ^a <input type="checkbox"/> Bate-chapas de 3. ^a <input type="checkbox"/> Carpinteiro <input type="checkbox"/> Condutor de máquinas elevatórias de transporte <input type="checkbox"/> Conferente <input type="checkbox"/> Cozinheiro de 3. ^a <input type="checkbox"/> Entregador de ferramentas/matérias/produtos <input type="checkbox"/> Lubrificador <input type="checkbox"/> Mecânico auto de 3. ^a <input type="checkbox"/> Mecânico de frio de 3. ^a	551,50 €

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
	<input type="checkbox"/> Operário de laboração de 2. ^a <input type="checkbox"/> Pedreiro <input type="checkbox"/> Serralheiro mecânico de 3. ^a	
XIII	<input type="checkbox"/> Colhedor de amostras <input type="checkbox"/> Contrastador de 3. ^a <input type="checkbox"/> Lavador <input type="checkbox"/> Operário de laboração de 3. ^a <input type="checkbox"/> Operário de laboratório <input type="checkbox"/> Vulgarizador de 3. ^a	534,50 €
XIV	<input type="checkbox"/> Contínuo <input type="checkbox"/> Operador de tratamento de texto do 2.º ano <input type="checkbox"/> Pré-oficial eletricista do 2.º ano <input type="checkbox"/> Servente de armazém	521,00 €
XV	<input type="checkbox"/> Auxiliar de laboração <input type="checkbox"/> Pré-oficial eletricista do 1.º ano	504,50 €
XVI	<input type="checkbox"/> Ajudante de eletricista do 2.º ano <input type="checkbox"/> Guarda <input type="checkbox"/> Operário não diferenciado <input type="checkbox"/> Porteiro <input type="checkbox"/> Praticante metalúrgico do 2.º ano <input type="checkbox"/> Servente da construção civil <input type="checkbox"/> Servente de limpeza	491,00 €
XVII	<input type="checkbox"/> Ajudante eletricista do 1.º ano <input type="checkbox"/> Estagiário <input type="checkbox"/> Operador de tratamento de texto do 1.º ano <input type="checkbox"/> Praticante metalúrgico do 1.º ano <input type="checkbox"/> Tratador de vacaria	491,00 €
XVIII	<input type="checkbox"/> Encarregado de local de recolha	3,61/hora

Lisboa, 10 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, L.^{da}

Daniela Peres Martins Brandão - Na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira - Na qualidade de mandatário

Pela Terra a Terra - Produtos Agrícolas, L.^{da}

Daniela Peres Martins Brandão - Na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira - Na qualidade de mandatário

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

José Luís Alves Portela - Na qualidade de mandatário

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

Helder António Simões Borges - Na qualidade de mandatário

Depositado em 13 de setembro de 2013, a fls n.º 142, do livro 11, com o depósito n.º 81/13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do 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

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Publicas

Alteração aprovada em 17 de julho de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2001.](#)

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

- 1- O FENTCOP é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores e reformados/pensionistas nele filiados cuja atividade profissional envolva e/ou tenha envolvido envolveu empresas de transportes, comunicações, obras públicas e afins.

Artigo 2.º

O FENTCOP representa os associados nele filiados.

Artigo 3.º

- 1- O FENTCOP é de âmbito nacional e tem a sua sede na Rua da Senhora da Glória, 31, 1.º, esquerdo, 1170-349 Lisboa. A sede pode ser transferida para qualquer outro ponto do território nacional mediante deliberação do conselho geral por proposta do Secretariado Nacional.
- 2- Por proposta do secretariado nacional, poderão ser criadas secções, delegações ou outras formas de organização descentralizada, noutras localidades, no País ou no estrangeiro, com a autonomia definida pela regulamentação interna aplicável, cuja aprovação competirá ao conselho geral.

Artigo 4.º

O FENTCOP adota símbolos aprovados em conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e fins

Artigo 5.º

- 1- O FENTCOP defende a liberdade sindical, com o sentido que resulta do disposto na Constituição da República Portuguesa e nos instrumentos emanados da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- 2- O FENTCOP defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas no quadro do Estado democrático de direito, respeitando integralmente a posição do sindicato respetivo.
- 3- O FENTCOP reconhece e promove a solidariedade entre todos os associados independentemente da sua categoria profissional, religião, raça ou ideologia, como condição e garantia da unidade e do respeito pelas características e condições próprias dos associados.

Artigo 6.º

- 1- O FENTCOP rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, constitucionalmente consagradas e acolhidas nos instrumentos da OIT.
- 2- O FENTCOP exercerá a sua atividade com total independência em relação ao patronato, ao Estado, às instituições religiosas e aos partidos e associações políticas.

Artigo 7.º

São atribuições do FENTCOP:

- a) Promover a defesa dos interesses económicos, sociais e culturais, individuais e coletivos dos seus associados;
- b) Desenvolver a solidariedade entre todos os associados;
- c) Estudar, propor e reivindicar as medidas e ações adequadas à promoção socio profissional dos associados que representa, criando as condições e levando a cabo as ações necessárias para a sua integral realização.

Artigo 8.º

Com vista ao cabal desempenho das suas atribuições, compete ao Sindicato, nomeadamente:

- a) Celebrar e outorgar convenções coletivas de trabalho e intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer diretamente os interesses dos associados,

bem como na elaboração, controlo e execução dos planos económico-sociais e na formação profissional;

- c) Representar, junto dos órgãos do Estado, das entidades públicas e das restantes organizações, os interesses próprios;
- d) Declarar a greve no âmbito e nos termos aprovados pelo secretariado nacional;
- e) Cooperar com as demais organizações sindicais e com outras organizações representativas de trabalhadores em ações de interesse comum;
- f) Elaborar e fazer cumprir as decisões, normas e regulamentos necessários à consecução das suas atribuições.

Artigo 9.º

- 1- O FENTCOP poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou internacionais.
- 2- A filiação ou desfiliação em organizações sindicais depende de deliberação favorável do Secretariado Nacional, representado pelo secretário-geral.
- 3- O Sindicato poderá estabelecer relações e participar em atividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional, cujos objetivos concorram para a formação, valorização e defesa dos interesses dos associados em geral.

CAPÍTULO III

Associados, direitos e deveres

Artigo 10.º

- 1- Têm o direito de filiar-se no Sindicato os trabalhadores e reformados/pensionistas que satisfaçam as condições expressas no artigo 1.º que aceitem e se obriguem a respeitar os presentes estatutos.
- 2- Compete ao secretariado nacional decidir da admissibilidade dos trabalhadores e reformados/pensionistas

Artigo 11.º

Aos trabalhadores e reformados/pensionistas será fornecido gratuitamente boletim individual de inscrição.

Artigo 12.º

São direitos dos associados :

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do FENTCOP, ou quaisquer outros cargos com eles relacionados e nas condições do artigo 10.º, ponto 2;
- b) Participar na atividade do Sindicato, nomeadamente nas reuniões dos seus órgãos, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- d) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos associados e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- e) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

- 1- O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.
- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
- 3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 14.º

São deveres dos associados membros:

- a) Cumprir os estatutos e demais regulamentação interna;
- b) Participar ativamente na atividade do FENTCOP e manter-se dela informado;
- c) Observar e fazer observar as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;
- d) Pagar pontualmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;
- f) Promover todas as ações tendentes ao fortalecimento do FENTCOP.

Artigo 15.º

- 1- A quotização dos associados para o Sindicato é de 1 % sobre o total da remuneração base auferida mensalmente, com arredondamento por excesso para a unidade euro (€), salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso. A quotização dos reformados/pensionistas é de 0,5 % sobre o total da pensão auferida.
- 2- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13.º mês.
- 3- Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas seguintes situações a seguir previstas e desde que comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:
 - a) No desemprego involuntário.
 - b) Na situação de doença prolongada

Artigo 16.º

- 1- Perdem a qualidade de associados membros:
 - a) Os que se retirarem voluntariamente do Sindicato;
 - b) Os que deixarem de pagar as quotas por período superior a seis meses;
 - c) Os que forem objeto de pena de expulsão;
 - d) Os que, por força de alterações no seu âmbito profissional, deixarem de satisfazer os requisitos dos presentes estatutos.
- 2- Qualquer associado pode, a todo o tempo, retirar-se voluntariamente do Sindicato, mediante comunicação por escrito ao secretariado nacional, acompanhada do pagamento das quotizações em falta até ao mês da retirada.
- 3- A readmissão de qualquer associado que se tenha retirado voluntariamente far-se-á nos termos e condições previstos para a admissão, com dispensa do pagamento de joia.
- 4- Aplica-se o disposto no número anterior aos que tenham perdido a qualidade de associados por não pagamento de quotas por período superior a seis meses, mas a sua readmissão não se fará enquanto não tiverem sido pagas as quotas em dívida.
- 5- A perda da qualidade de associado por motivo de expulsão só pode ser determinada por deliberação do conselho geral, com fundamento em grave infração aos deveres de associado, e carece de voto favorável de dois terços dos membros representados no conselho. A readmissão só poderá ter lugar decorrido um ano, nos termos e condições estabelecidos para a admissão.
- 6- A perda de qualidade de associado pelo motivo indicado na alínea d) do n.º 1 deste artigo tem de ser apreciada e decidida pelo conselho geral, carecendo de voto favorável de dois terços dos membros representados no conselho geral.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 17.º

- 1- A aplicação de medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifique qualquer infração às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações dos órgãos do Sindicato.
- 2- A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence ao secretariado nacional, depois de ouvido o conselho de disciplina.

Artigo 18.º

- 1- Poderão ser aplicadas as seguintes penalidades:
 - a) Repreensão por escrito;
 - b) Suspensão até seis meses;
 - c) Expulsão.
- 2- As penas serão proporcionais à gravidade da infração e ao grau de culpabilidade, não podendo aplicar-se mais de uma penalidade pela mesma infração.
- 3- É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem processo disciplinar escrito, o qual compete ao conselho de disciplina.
- 4- O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.
- 5- Da decisão disciplinar cabe recurso para o conselho geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.
- 6- O recurso tem efeito suspensivo.
- 7- As faltas suscetíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento.

CAPÍTULO V

Órgãos do sindicato

Artigo 19.º

- 1- São órgãos do sindicato:
 - a) O congresso;
 - b) O conselho geral;
 - c) A mesa do congresso e do conselho geral;
 - d) O secretariado nacional;

- e) O conselho fiscalizador;
- f) O conselho de disciplina.
- 2- As eleições para os órgãos do Sindicato serão sempre por voto secreto, não sendo permitido o voto por correspondência ou por procuração.
- 3- A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos.
- 4- Os corpos gerentes são eleitos em congresso, em listas completas.
- 5- Só os associados no ativo poderão exercer cargos dentro da organização.

Artigo 20.º

- 1- O congresso é constituído:
 - a) Pelos 30 delegados eleitos em representação dos trabalhadores inscritos individualmente e eleitos por voto secreto.
 - b) Pela mesa do congresso e do conselho geral;
 - c) Pelos membros do secretariado nacional;
- 2- Pelos membros do conselho de disciplina.
- 3- As formas de eleição e o número de delegados ao congresso serão determinados de acordo com o regulamento eleitoral do congresso.
- 4- O número de delegados a eleger como delegados ao congresso será fixado pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.
- 5- O congresso só tem efeitos deliberativos com a presença de pelo menos 50 % dos seus representantes eleitos.

Artigo 21.º

- 1- Ao congresso compete, em especial:
 - a) Aprovar o relatório de atividade do secretariado nacional do mandato anterior;
 - b) Aprovar o programa de ação e definir as grandes linhas de orientação político social;
 - c) Eleger e destituir o secretariado nacional, a mesa do congresso e do conselho geral e os conselhos de fiscalização e de disciplina.
- 2- Deliberar sobre a dissolução do Sindicato, devendo para o efeito definir o destino do património, bem como solucionar os problemas relacionados com eventuais encargos e ou indemnizações a atribuírem a funcionários.
- 3- A organização do congresso será efetuada por uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.
- 4- Aprovar, anualmente, o relatório de contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte.

Artigo 22.º

- 1- O congresso reúne-se ordinariamente, de quatro em quatro anos, por deliberação do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, que deverá conter a data e o local da sua realização e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral, convocado expressamente para o efeito nos termos dos artigos 26.º e 27.º.
- 3- O congresso reunirá mediante convocatória do presidente da mesa do conselho geral ou do seu substituto.

Artigo 23.º

- 1- O conselho geral é constituído pelos membros da mesa, do secretariado nacional e pelo presidente do conselho de disciplina.

Artigo 24.º

- 1- O processo eleitoral será objeto de regulamento próprio, a aprovar pelo conselho geral, devendo observar-se as regras constantes do presente artigo.
- 2- É assegurado a cada associado o exercício efetivo do direito de voto, salvo se este estiver a cumprir pena de suspensão disciplinar à data da realização das eleições.
- 3- Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes, devendo constituir-se, para fiscalizar o processo eleitoral, uma comissão composta pelo presidente da mesa do conselho geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.
- 4- Das listas constarão os nomes dos candidatos e os cargos a que se propõem. Às listas juntar-se-ão os termos de aceitação das candidaturas.
- 5- Os proponentes apresentarão os seus programas de ação juntamente com as listas, devendo aqueles e estas ser objeto de ampla divulgação, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível, quer na sede do FENTCOP e suas delegações oficiais durante o prazo mínimo de 15 dias.
- 6- Qualquer associado poderá impugnar os resultados das eleições até oito dias úteis após a publicação das mesmas, na sede do FENTCOP e ou em dois jornais de maior circulação do País.
- 7- A impugnação, devidamente fundamentada, far-se-á por carta registada, com aviso de receção, dirigida à mesa do conselho geral.
- 8- As despesas inerentes ao ato da impugnação desde que infundado serão da responsabilidade de quem a promoveu.

Artigo 25.º

Ao conselho geral compete:

- a) Deliberar sobre a alteração aos estatutos e aprovar os regulamentos internos necessários à boa execução dos mesmos;
- b) Apreciar e decidir sobre recursos interpostos das decisões do secretariado nacional;
- c) Dirimir conflitos entre os associados e assegurar as condições para a coordenação das respectivas atividades, com vista à plena realização das atribuições do FENTCOP;
- d) Mandatar o secretariado nacional para a celebração convenções coletivas de trabalho;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas pelos outros órgãos do FENTCOP e ou pelos trabalhadores membros;
- f) Decidir o recurso sobre a admissão ou exclusão de associados;
- g) Decidir sobre a declaração ou suspensão da greve proposta pelo secretariado nacional;
- h) Decidir sobre a criação de delegações regionais ou outras formas de organização descentralizada;
- i) Aprovar, sobre proposta da comissão organizadora, o regimento e o regulamento eleitoral do congresso.

Artigo 26.º

- 1- As deliberações do Conselho Geral só serão efetivas se estiverem presentes 50 %, dos membros do conselho geral.
- 2- As deliberações respeitantes à alteração dos estatutos do FENTCOP Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas serão tomadas por maioria qualificada de dois terços dos membros do conselho geral.
- 3- As deliberações definidas no número anterior só poderão ser tomadas em reunião convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante comunicação direta através de carta registada, com aviso de receção, *email*, ou fax, com menção de hora, local e objeto.
- 4- As deliberações serão tomadas por voto secreto sempre que dois terços dos presentes o requeiram; a suspensão ou declaração da greve serão por voto secreto.
- 5- Para efeitos de declaração de greve, o conselho geral reunirá expressamente por convocação do secretariado nacional.

Artigo 27.º

- 1- O conselho geral é composto pelos membros da mesa e pelos membros do secretariado nacional e pelo presidente do conselho de disciplina.

- 2- A mesa do congresso e do conselho geral é composto por 9 elementos, sendo um presidente, um vice-presidente e os restantes secretários.
- 3- Para que o conselho geral possa deliberar validamente é necessária a presença de pelo menos 50 % mais um delegado.

Artigo 28.º

- 1- O conselho geral reúne-se:
 - a) Por decisão da mesa do conselho geral;
 - b) A solicitação do secretariado nacional;
 - c) A solicitação dos trabalhadores filiados, desde que representem pelo menos 50 % do seu conjunto.
- 2- As reuniões do conselho geral têm lugar mediante convocatória da respetiva mesa expedida, com antecedência mínima de oito dias, por telegrama, fax, *email*, ou carta registada, com aviso de receção, salvo se outro caso estiver estabelecido por lei ou nos presentes estatutos.
- 3- O conselho geral não pode deliberar sobre assuntos que não constem da convocatória, salvo se o contrário for decidido por unanimidade dos delegados presentes.
- 4- O conselho geral deverá reunir semestralmente e obrigatoriamente pelo menos uma vez por ano.
- 5- As reuniões do conselho geral previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 deste artigo realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a partir da data de entrega do respetivo pedido à mesa do conselho geral.

Artigo 29.º

- 1- Compete, em especial, à mesa do congresso e do conselho geral:
 - a) Presidir ao congresso e ao conselho geral;
 - b) Convocar o conselho geral.
 - c) Despachar o expediente do congresso e do conselho geral;
 - d) Receber os pedidos de impugnação dos resultados das eleições;
 - e) Elaborar atas das suas reuniões.
- 2- Compete ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral:
 - a) Assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presidiu e dar posse aos órgãos do Sindicato e presidirá comissão eleitoral;
 - b) O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas e ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta e ou impedimento deste, por um dos secretários.

Artigo 30.º

O secretariado nacional é constituído por 21 membros efetivos e até outros tantos suplentes, sendo o primeiro da lista o secretário-geral e o segundo o secretário-geral adjunto, seguido dos quatro vice-secretários gerais, sendo os restantes secretários.

- a) O secretário-geral poderá ser substituído, nos seus impedimentos, pelo secretário geral-adjunto ou, na falta ou impedimento deste, por um dos vice-secretários-gerais designados para o efeito.

Artigo 31.º

1- Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e gerir o FENTCOP, respeitando as deliberações do conselho geral e a estratégia político-social definida pelo congresso;
- b) Representar o FENTCOP, em juízo e fora dele;
- c) Elaborar e apresentar ao congresso, acompanhado de parecer dos conselhos de fiscalização e de disciplina, até ao final de Março de cada ano, o relatório e contas referente ao último exercício e o orçamento ordinário para o ano seguinte, até ao final do ano;
- d) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;
- e) Propor à aprovação do congresso o relatório de atividades e o programa de ação e a definição das grandes linhas de orientação político social;
- f) Elaborar o regimento do seu funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de o apoiar na execução de ações específicas;
- g) Nomear os mandatários que julgar conveniente, definindo o seu âmbito e poderes;
- h) Elaborar e manter atualizado o inventário do património do FENTCOP, o qual será conferido e assinado pelo novo secretariado nacional no ato de posse dos corpos gerentes;
- i) Admitir, suspender ou demitir os funcionários do FENTCOP, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Celebrar instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
- k) Declarar ou suspender a greve, de acordo com as orientações do conselho geral;
- l) Propor a filiação do FENTCOP em organismos sindicais, nacionais e internacionais;
- m) Deliberar sobre a compensação a conceder aos membros dos corpos gerentes ou adjuntos quando exerçam funções com regularidade ou a tempo completo, desde que as mesmas se destinem a repor parcial ou totalmente os vencimentos não auferidos nas suas empresas, assim como proceder ao pagamento de todas as despesas efetuadas ao serviço do FENTCOP;
- n) Cumprir e fazer cumprir todas as deliberações do conselho geral;
- o) Participar nas reuniões do conselho geral;
- p) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste;

- q) O secretariado nacional reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, pelo menos uma vez por trimestre.
- r) As deliberações do Secretariado Nacional só serão efetivadas se forem tomadas por 50 % dos seus membros.
- s) Qualquer membro do secretariado nacional pode fazer-se representar nas reuniões do secretariado através de procuração para efeito entregue no início dos trabalhos.

Artigo 32.º

- 1- O secretariado nacional, na sua primeira reunião por proposta do secretário-geral, distribuirá os cargos ou tarefas pelos seus membros/associados no ativo, em número que se julgue necessário.
- 2- Compete aos membros executar as deliberações do secretariado nacional e exercer as competências que por este lhes forem delegadas.
- 3- O FENTCOP- Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas obriga-se mediante a assinatura de dois dos seus membros do secretariado nacional, sendo uma delas obrigatoriamente a do secretário-geral ou, na sua falta, a de um dos seus vice-secretários-gerais por ele designado.

Artigo 33.º

- 1- O conselho de fiscalização é constituído por um presidente, um vice-presidente e três secretários, podendo haver tantos suplentes quantos os efetivos.
- 2- Compete ao conselho de fiscalização:
 - a) Apreciar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;
 - b) Acompanhar a situação financeira do Sindicato, designadamente pela apreciação dos balançes;
 - c) Propor medidas necessárias à constituição do património financeiro do FENTCOP, submeterá as à apreciação do secretariado nacional e à deliberação do conselho geral.
 - d) As decisões do conselho fiscal só serão tornadas efetivas com a presença de pelo menos 50 % dos seus elementos.

Artigo 34.º

- 1- O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e três secretários, podendo haver tantos suplentes quantos os efetivos.
- 2- Compete ao conselho de disciplina:
 - a) Instruir os processos disciplinares que lhe forem remetidos pelo secretariado nacional e propor as sanções a aplicar;

- b) Emitir parecer sobre a interpretação ou eventuais dúvidas levantadas na aplicação da regulamentação interna, desde que lhe sejam solicitadas pelos restantes órgãos.

CAPÍTULO VI

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 35.º

Constituem receitas do Sindicato:

- a) O produto de quotas e taxas de admissão;
- b) Os rendimentos dos seus bens e os juros de fundos depositados;
- c) Quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições, donativos ou legados destinados ao Sindicato;
- d) Os resultados da atividade sindical ou de outras atividades em que o FENTCOP esteja legalmente

Artigo 36.º

- 1- O montante da taxa de admissão, bem como a quotização dos trabalhadores inscritos individualmente, é de 1 % dos respetivos vencimentos, sendo a dos trabalhadores pré e reformados de 0,5 %.
- 2- O disposto no número anterior poderá ser modificado por deliberação do conselho geral, sob proposta o secretariado nacional.

Artigo 37.º

- 1- As receitas e despesas constarão do orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.
- 2- O secretariado nacional submeterá ao congresso, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador, até final de março de cada ano, o relatório e contas referente ao último exercício e, até 31 de dezembro de cada ano, o projeto de orçamento ordinário para o ano seguinte.
- 3- Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 38.º

- 1- As despesas do FENTCOP são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.
- 2- As despesas decorrentes do normal funcionamento do sindicato, deverão ser apresentadas ao

tesoureiro em documento próprio, criado para o efeito. Deverá, o tesoureiro submetê-las à aprovação do secretário-geral, sem a qual não poderão ser pagas.

- 2- As receitas serão depositadas em instituições bancárias, sendo o montante a manter em caixa fixado pelo secretário-geral.
- 3- A movimentação de numerário mediante assinatura de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas a do tesoureiro ou de quem o substitua e a outra a do secretário-geral ou de quem o substitua por sua indicação, no seu impedimento ou falta. A movimentação de numerário carece sempre, do consentimento e conhecimento do secretário-geral ou, no seu impedimento do substituto por ele indicado.
- 4- É obrigatória a prestação mensal de contas por parte do tesoureiro ao secretário-geral que, autorizará a movimentação de numerário. Esta prestação de contas, deverá ser efetuada até ao dia 10 do mês seguinte, em impresso próprio criado para o efeito. Deverá também constar o extrato bancário respetivo.
- 5- O funcionamento normal do Sindicato é assegurado pelos serviços administrativos, geridos e, nomeados pelo secretário-geral.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

- 1- Nas empresas com associados no sindicato deverão ser eleitos delegados sindicais.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos entre todos os trabalhadores associados do sindicato nessa empresa.
- 3- Aos delegados sindicais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação do sindicato nos locais de trabalho.
- 4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato.
- 5- O número de delegados sindicais será o estipulado por Lei.
- 6- A duração do mandato do delegado sindical é de 2 anos

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 39.º

Em relação a tudo que depender de deliberação do conselho geral, bem como expediente, emissão de credencias para efeitos de contratação é bastante a assinatura do secretário-geral.

Artigo 40.º

- 1- Os presentes estatutos podem ser alterados pelo conselho geral ou congresso, mediante apresen-

tação de proposta escrita e fundamentada, subscrita por um terço dos trabalhadores filiados ou por proposta do secretariado nacional.

- 2- O conselho geral será convocado exclusivamente para o efeito de apreciar e deliberar alterações aos estatutos, com a antecedência mínima de 15 dias.
- 3- A proposta a que se refere o n.º 1 deste artigo será exposta na sede e nas delegações do FENTCOP até 15 dias antes da data de reunião em que deverá ser apreciada.

Artigo 41.º

- 1- As deliberações respeitantes à fusão do FENTCOP são da competência do congresso, que deverá ser convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias, em carta registada, telegrama e ou *fax* e exposto na sede e nas delegações do FENTCOP.
- 2- As deliberações referidas no número anterior carecem de voto favorável de três quartos dos membros do congresso efetivos.
- 3- Em caso de fusão, todo o ativo e passivo do FENTCOP transitará para o organismo resultante da fusão, salvo se outra coisa for acordada entre os órgãos competentes dos organismos interessados.
- 4- É da competência exclusiva do congresso a deliberação sobre a dissolução do FENTCOP, que deverá ser aprovada por unanimidade dos membros do congresso.
- 5- A liquidação e partilha de bens no caso de dissolução será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscalizador; na sua falta, por comissão liquidatária eleita na reunião que deliberar a dissolução, de acordo com as normas legais em vigor, cabendo satisfazer até onde possíveis as eventuais dívidas ou consignar as quantias necessárias para o efeito.

Artigo 42.º

Os casos omissos nos presentes estatutos são regulados pela lei geral em vigor.

Artigo 43º

O Sindicato é constituído por tempo indeterminado.

Registado em 13 de setembro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 56, a fls 157, do livro n.º 2.

II – Direção

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos

...

II – Direção

AIPOR – Associação dos Instaladores de Portugal - Retificação

No [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2012](#), a páginas 3653, encontra-se publicada a composição da direção da AIPOR - Associação dos Instaladores de Portugal, cuja data da eleição, enferma de inexatidão, razão pela qual se procede à sua republicação.

Assim, onde se lê: “Direção eleita em 27 de maio de 2012, para mandato de três anos”, deverá ler-se “Direção eleita em 27 de maio de 2011, para mandato de três anos”.

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.^{da} - Alteração

Alteração aprovada em 28 de agosto de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2001](#).

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos

trabalhadores da empresa a todos os níveis.

- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

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

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.
- e) Pronunciar-se sobre o património da CT.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;

- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
 - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

COMISSÃO DE TRABALHADORES

Artigo 12.º

Natureza da CT

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

Artigo 13.º

Competência da CT

- 1- Compete à CT:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

- b) Exercer o controlo de gestão nas respetivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

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

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do 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) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se corresponsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.
- 2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

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 exercício da sua atividade.

- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Situação de aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
 - f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançets trimestrais;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 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 das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.
- 6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:
 - a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
 - h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
 - j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.
- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

- 1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:
 - a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
 - b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.
- 2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:
 - a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
 - b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
 - d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
 - e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

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

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

GARANTIAS E CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA COMPETÊNCIA E DIREITOS DA CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requirem, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.
- 2- O exercício do direito previsto no n.º1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 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, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 32.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas com os seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades.

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

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 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.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

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

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 408.º a 411.º da Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.
- 3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

COMPOSIÇÃO, ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA CT

Artigo 39.º

Sede da CT

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

Artigo 40.º

Composição

- 1- A CT é composta por três elementos, conforme a alínea b) do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos conforme a alínea b) do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 42.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

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

Coordenação da CT e deliberações

- 1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.
- 2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

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

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição, de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2- A CT adere à comissão coordenadora da região.
- 3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 50.º

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

REGULAMENTO ELEITORAL PARA ELEIÇÃO DA CT E OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.º

Eleição da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é eleita de entre os trabalhadores da empresa, através de reunião geral de trabalhadores convocada para o efeito.

Artigo 54.º

Constituição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é constituída por um presidente, 1 secretário e um representante da cada lista.

Artigo 55.º

Mandato da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é eleita e constituída nos termos dos artigos 53.º e 54.º e cessa o seu mandato após a publicação da eleição da Comissão de Trabalhadores eleita e publicada no *BTE*.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respetivo regulamento.
- 6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respetivo estabelecimento.

- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 61.º

Aceitação das 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 no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 62.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

- 1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.
- 4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
- 6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.
- 7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 64.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 65.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 6- Os trabalhadores referidos no n.º4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas sub-comissões de trabalhadores, caso existam.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 67.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 68.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 69.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 70.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 71.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 4- Uma cópia de cada ata referida no n.º 2 é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 72.º

Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 73.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento

em violação da lei ou destes estatutos.

- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.
- 6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 74.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 10 dias a contar da data da receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 75.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

- 1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.
- 2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 77.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 13, de setembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 105, a fls 194, do livro n.º 1.

II – Eleições

Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.^{da}

Eleição em 28 de agosto de 2013, para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Manuel Macedo Pinheiro - Motorista

Ricardo Jorge Leite Fernandes - Motorista

Manuel Mendes Pinheiro - Motorista

Suplentes:

António Manuel Fernandes Mendes - Motorista

Abílio Paulo Pereira Ferreira - Motorista

João Osório Abreu Freitas - Motorista

Registado em 12 de setembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 106, a fls 194, do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes

...

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

Catálogo Nacional de Qualificações: