

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 16

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 4,00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 16	P. 747-800	29-ABRIL-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	749
Organizações do trabalho .....	793
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |  |     |
|--|-----|
| — PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ..... | 749 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros .....   | 750 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Alteração salarial e outras .....                            | 750 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outra ..... | 752 |
| — CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial e outra .....                       | 752 |
| — ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras .....   | 753 |
| — ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras .....  | 756 |
| — AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....                                   | 759 |
| — AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras .....              | 792 |

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

- Sind. dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Dist. do Porto ..... 794
- Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Braga ..... 795

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

- Assoc. Comercial do Dist. de Viseu — Alteração ..... 796
- Assoc. Empresarial de Viana do Castelo — Alteração ..... 797

#### II — Corpos gerentes:

- NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos ..... 797
- Assoc. Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas ..... 798
- Assoc. Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário APETT — Alteração ..... 798

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

- Sociedade Portuguesa do Acumulador Tudor, S. A. .... 799
- Jaime da Costa — Mecânica e Electricidade ..... 799
- GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios ..... 799



#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústrias de moagem de trigo, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 14 de Abril de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a NOR-QUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

#### **CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas

no anexo II, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### CAPÍTULO III

##### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição de € 3,40 por cada dia de trabalho.

2 — .....

3 — .....

4 — .....  
5 — .....

## ANEXO I

### Remunerações mínimas

#### I

(Em euros)

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	913	934
1 .....	785,50	802
2 .....	687	706
3 .....	663,50	684,50
4 .....	592	609
5 .....	583	601
6 .....	533,50	559,50
7 .....	516,50	533,50
8 .....	488,50	507
9 .....	459	472,50
10 .....	431	445,50
11 .....	410,50	420,50
12 .....	398,50	408
13 .....	394	398
14 .....	352,50	355,50
15 .....	317	320,50
16 .....	289,50	290
17 .....	288,50	289
18 .....	287,50	288
19 .....	286,50	287
20 .....	285,30	285,30

Nota. — Média aritmética resultante de soma das tabelas I e II:  
Rm (média)=€ 480.

### Quadros com os graus de remunerações dos aprendizes e praticantes metalúrgicos

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	19	19	18	18	—	—
17 anos .....	18	18	—	—	—	—

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (a)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano .....	14	14
Praticante do 2.º ano .....	12	12

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano .....	14	14
Praticante do 2.º ano .....	13	13

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano .....	15	15
Praticante do 2.º ano .....	14	14

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	17	17	15	15	—	—
17 anos .....	15	15	—	—	—	—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	18	18	16	16	—	—
17 anos .....	16	16	—	—	—	—

#### II

### Critério diferenciador das tabelas salariais

.....

#### III

As tabelas salariais referidas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Março até 31 de Dezembro do ano 2003.

Sem prejuízo dos valores previstos nos graus 14 a 20, a partir do 2.º ano de aprendizagem e ou tirocínio, o salário devido deverá ascender, no mínimo, ao salário mínimo nacional em vigor.

Mantém-se em vigor o restante texto publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002.

Porto, 31 de Março de 2003.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 15 de Abril de 2003.

Depositado em 17 de Abril de 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o n.º 65/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outra.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho nocturno**

1 — .....

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a € 16.

**ANEXO II**

**Enquadramento profissional e remunerações mínimas**

Grau	Categorias profissionais	Valor (em euros)
I	.....	825
II	.....	776
III	.....	724
IV	.....	667
V	.....	584
VI	.....	545
VII	.....	468
VIII	.....	453
IX	.....	363
X	.....	317

**Notas**

1 — Nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentualmente acordado na cláusula 90.<sup>a</sup>, «Disposição final», do texto em vigor.

2 — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, que não constem na presente revisão.

Lisboa, 31 de Março de 2003.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 31 de Março de 2003. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

**CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial e outra.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade na área abrangida pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 5,33 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — .....

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as cláusulas e anexo I, não revistas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1996.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	765
II	Tesoureiro ..... Contabilista ..... Chefe de departamento, de divisão e de serviços Analista de informática ..... Chefe de vendas ..... Encarregado geral (comércio e armazém) .....	683
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador informático ..... Inspector de vendas .....	640
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Vendedor (sem comissões) ..... Vendedor especializado (sem comissões) ..... Promotor técnico de vendas (sem comissões) .... Prospector de vendas (sem comissões) ..... Demonstrador (sem comissões) ..... Secretário ..... Técnico de laboratório (mais de quatro anos) ....	621
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Operador de computadores de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Técnico auxiliar de laboratório (dois a quatro anos)	553
VI	Segundo-escriurário ..... Operador de computadores de 2. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Motorista de ligeiros ..... Conferente ..... Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos) ...	503
VII	Terceiro-escriurário ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor (com comissões) ..... Vendedor especializado (com comissões) ..... Promotor de vendas (com comissões) .....	480

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
VII	Prospector de vendas (com comissões) ..... Demonstrador (com comissões) ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de expedição ..... Ajudante de motorista .....	480
VIII	Distribuidor ..... Servente ..... Embalador ..... Operador de empilhador de báscula ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo, porteiro e guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário e dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano .....	428
IX	Estagiário e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo, guarda e porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Servente de limpeza .....	372
X	Praticante (comércio e armazém) ..... Estagiário e dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano (*) .....	316
XI	Paquete de 17 anos (*) ..... Paquete até 16 anos (*) .....	257 245

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 26 de Fevereiro de 2003.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Abril de 2003.

Depositado em 21 de Abril de 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o n.º 68/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente ACT abrange, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades

de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas *a)* e *c)* do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações, retribuições e subsídios

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>-A

###### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1, por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

7 — Os trabalhadores que, por força dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

8 — 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 38.<sup>a</sup>

###### Deslocações em serviço

1 — A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 6,50.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos no valor de € 1,25.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de € 1,60.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo será concedido, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, um período mínimo de férias anual de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentado para 24 dias úteis, no caso de o trabalhador não faltar ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

3 — Quando o início de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias.

4 — Quando o início de funções ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço prestado.

5 — A marcação do período de férias deve ser feito por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo, cabe à cooperativa 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.

7 — No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

8 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

9 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.



10 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

11 — Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial e renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

Dão-se como reproduzidas todas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
1	Gerente .....	770
2	Director de serviços ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	705
3	Agente técnico agrícola do grau IV ..... Chefe de laboratório ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau III	645
4	Agente técnico agrícola do grau III ..... Ajudante chefe de laboratório ..... Chefe de secção ..... Encarregado geral ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau II	567
5	Agente técnico agrícola do grau II ..... Ajudante de encarregado geral ..... Caixeiro-encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de vulgarizador ..... Escrutário principal ..... Operador de computador ..... Prospector de vendas ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau I	504
6	Agente técnico agrícola do grau I ..... Caixa ..... Fiel de armazém ..... Operador especializado ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriutário ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico auxiliar de pecuária ..... Vendedor .....	486
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de transportes ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	436

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
7	Oficial electricista com mais de três anos Operador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriutário ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	436
8	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Inseminador artificial ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista até três anos ..... Operador de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriutário ..... Telefonista ..... Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	425
9	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Conferente ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro-trolha de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Pintor de máquinas, veículos de 3. <sup>a</sup> ..... Profissional de armazém ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	414
10	Contrastador ..... Colhedor de amostras ..... Motorista de ligeiros ..... Pedreiro-trolha de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	390
11	Ajudante de motorista ..... Pedreiro-trolha de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (CC) ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano .....	375
12	Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Dactilógrafo do 3.º ano ..... Empregado de cantina ..... Estagiário do 3.º ano ..... Operador-ajudante do 3.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Servente de armazém .....	359
13	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Contínuo ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante do 2.º ano ..... Servente (CC) ..... Servente de limpeza .....	324

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
14	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Estagiário de colhedor de amostras ..... Estagiário de vulgarizador ..... Operador-ajudante do 2.º ano .....	324
15	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha ..... (Salário/hora com base no salário mínimo para a agricultura).	2,05/hora

*Nota.* — Os praticantes, aprendizes e estagiários do 1.º ano regem-se pelo Decreto-Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Aveiro, 7 de Abril de 2003.

Pela Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola do Bebedouro, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho da Figueira da Foz, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola do Vale do Mondego, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Anadia, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola do Vale do Vouga, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola da Mealhada, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Vale de Cambra, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela COPAVIS — Cooperativa Agrícola de Viseu, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola do Alto do Paiva, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agro Tarouca e Lamego, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela COPALVITE — Cooperativa Agrícola do Alvite, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela COPOMBAL — Cooperativa Agrícola de Pombal, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela COOPCOA — Cooperativa Agrícola do Concelho de Sabugal, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela COPACA — Cooperativa dos Produtores Agrícolas do Concelho de Amares, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Alfândega da Fé, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola do Sabodouro, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pela Cooperativa Agrícola de Chaves, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*  
*Luís Augusto Fernandes Isidoro.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*José Augusto Mendes da Fonseca.*

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

*José Luís Alves Portela.*

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDECES/UGT:

*Francisco António Pinto.*

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Artur Coimbra Reis.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

*Artur Coimbra Reis.*

Entrado em 14 de Abril de 2003.

Depositado em 17 de Abril de 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o n.º 66/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Acta final

Entre as entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato dos Bancários do Norte, o Sindicato dos Bancários do Centro e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, por outro, foi acordado:

1 — Em cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 3.ª do acordo colectivo de trabalho para o Grupo Banco Comercial Português publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, aprovar os valores da tabela de vencimentos e das restantes prestações pecuniárias decorrentes da presente revisão, para o ano de 2003, nos exactos termos do texto em anexo, que vai assinado pelas partes, faz

parte integrante desta acta e substitui e revoga as correspondentes disposições do referido acordo.

2 — Que os valores das retribuições mínimas ora revistos, bem como os valores das restantes prestações pecuniárias decorrentes do presente aditamento, com excepção das ajudas de custo, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

3 — A actualização dos valores das ajudas de custo entra em vigor em 1 de Abril de 2003.

4 — Que se mantêm inalterados o clausulado e restantes anexos do mesmo acordo colectivo de trabalho.

Lisboa, 14 de Março de 2003.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., CREDIBANCO — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### ANEXO

#### ANEXO III

#### Tabela de vencimento

Níveis	Retribuições mínimas (euros)
20 .....	4 603,50
19 .....	4 229,50
18 .....	3 935,50
17 .....	3 624,50
16 .....	3 322
15 .....	3 020,50
14 .....	2 053
13 .....	1 909

Níveis	Retribuições mínimas (euros)
12 .....	1 712
11 .....	1 535,50
10 .....	1 153
9 .....	1 070,50
8 .....	960
7 .....	882
6 .....	833,50
5 .....	738
4 .....	641
3 .....	559,50
2 .....	496
1 .....	427

#### ANEXO IV

#### Outras prestações pecuniárias

Cláusula	Designação	Valor (euros)
83. <sup>a</sup> .....	Diuturnidades .....	35,25
93. <sup>a</sup> .....	Subsídio de almoço .....	7,98
94. <sup>a</sup> .....	Subsídio de trabalhador-estudante .....	16,75
96. <sup>a</sup> , n.ºs 3 e 5 ....	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	43,71
	b) No estrangeiro .....	152,20
	c) Apenas uma refeição .....	13,55
125. <sup>a</sup> .....	Indemnização por acidente em viagem .....	128 344
129. <sup>a</sup> .....	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	128 344
138. <sup>a</sup> .....	Subsídio infantil .....	21,76
139. <sup>a</sup> .....	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	24,40
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	34,20
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	42,65
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	51,66
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	59,05

ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — último período (cláusula 114.ª)

Nível	Anos																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
2 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
3 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
4 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
5 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
6 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
7 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
8 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
9 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
10 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
11 .....	21,94	22,94	22,56	22,12	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	21,33	17,59	16,95	16,44	16,72	12,43	12,25	12,17	12,44	11,59	10,70
12 .....	24,69	25,81	25,38	24,89	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,79	19,07	18,49	18,82	13,98	13,79	13,69	14	13,03	12,05
13 .....	27,43	28,67	28,20	27,65	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,99	21,19	20,55	20,91	15,53	15,33	15,22	15,56	14,48	13,38
14 .....	30,17	31,54	31,02	30,42	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,19	23,30	22,60	22,99	17,09	16,85	16,73	17,11	15,93	14,72
15 .....	32,92	34,41	33,84	33,18	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,38	25,42	24,65	25,08	18,65	18,39	18,26	18,67	17,37	16,05
16 .....	35,66	37,28	36,66	35,95	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,58	27,54	26,71	27,18	20,20	19,92	19,78	20,22	18,83	17,39
17 .....	39,32	41,10	40,42	39,64	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,51	30,36	29,44	29,96	22,27	21,96	21,81	22,29	20,75	19,17
18 .....	42,06	43,97	43,24	42,40	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,72	32,48	31,50	32,06	23,83	23,50	23,32	23,85	22,20	20,52
19 .....	44,80	46,83	46,06	45,17	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,92	34,60	33,55	34,15	25,37	25,02	24,85	25,40	23,65	21,85
20 .....	47,54	49,70	48,88	47,93	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	38,12	36,72	35,61	36,23	26,93	26,56	26,37	26,96	25,10	23,19
21 .....	50,29	52,57	51,70	50,70	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,31	38,84	37,66	38,32	28,48	28,09	27,89	28,52	26,54	24,53
22 .....	53,03	55,44	54,52	53,46	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,51	40,96	39,72	40,42	30,04	29,62	29,42	30,07	27,99	25,86
23 .....	56,69	59,26	58,28	57,15	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,44	43,78	42,45	43,20	32,11	31,66	31,44	32,15	29,93	27,65
24 .....	59,43	62,13	61,10	59,91	59	58,27	57,98	57,82	57,79	57,76	47,64	45,90	44,51	45,30	33,66	33,20	32,96	33,71	31,38	28,99
25 .....	62,17	64,99	63,92	62,68	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,84	48,02	46,56	47,38	35,22	34,73	34,48	35,25	32,81	30,33
26 .....	64,92	67,86	66,74	65,44	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	52,04	50,13	48,62	49,47	36,77	36,26	36,01	36,81	34,26	31,66
27 .....	67,66	70,73	69,56	68,21	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,24	52,25	50,67	51,57	38,32	37,79	37,53	38,36	35,71	33
28 .....	70,40	73,60	72,38	70,98	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,44	54,37	52,73	53,66	39,88	39,33	39,05	39,92	37,16	34,33
29 .....	74,06	77,42	76,14	74,66	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,37	57,20	55,46	56,45	41,95	41,37	41,08	42	39,09	36,13
30 .....	76,80	80,29	78,96	77,43	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,57	59,32	57,52	58,53	43,50	42,90	42,59	43,56	40,54	37,46
31 .....	79,55	83,15	81,78	80,19	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,77	61,44	59,57	60,62	45,06	44,43	44,12	45,11	41,99	38,80
32 .....	82,29	86,02	84,60	82,96	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,97	63,56	61,63	62,71	46,61	45,97	45,65	46,67	43,44	40,14
33 .....	85,03	88,89	87,42	85,72	84,42	83,37	82,96	82,69	82,64	82,61	68,17	65,68	63,68	64,81	48,16	47,50	47,16	48,22	44,89	41,48
34 .....	87,78	91,76	90,24	88,49	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,36	67,80	65,73	66,90	49,71	49,03	48,69	49,78	46,33	42,82
35 .....	91,43	95,58	94	92,18	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,29	70,62	68,47	69,69	51,79	51,07	50,71	51,85	48,26	44,60

## ANEXO VII

### Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Níveis	Base de cálculo (anexo III)	Percentagens (anexo VI)	Mensalidades (euros)
20 .....	4 603,50	44,60	2 053,16
19 .....	4 229,50	48,26	2 041,16
18 .....	3 935,50	51,85	2 040,56
17 .....	3 624,50	50,71	1 837,98
16 .....	3 322	51,07	1 696,55
15 .....	3 020,50	51,79	1 564,32
14 .....	2 053	69,69	1 430,74
13 .....	1 909	68,47	1 307,09
12 .....	1 712	70,62	1 209,01
11 .....	1 535,50	73,29	1 125,37
10 .....	1 153	88,87	1 024,67
9 .....	1 070,50	88,91	951,78
8 .....	960	88,96	854,02
7 .....	882	89,20	786,74
6 .....	833,50	89,64	747,15
5 .....	738	90,77	669,88
4 .....	641	92,18	590,87
3 .....	559,50	94	525,93
2 .....	496	95,58	474,08
1 .....	427	91,43	390,41

Nota. — Pensões mínimas (n.º 5 da cláusula 114.ª):

Grupo A — € 641;  
Grupo B — € 641;  
Grupo C — € 427.

### Cláusula 143.ª

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 155 000 ou € 175 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14 e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2 — .....

Lisboa, 14 de Março de 2003.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., CREDIBANCO — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Abril de 2003.

Depositado em 15 de Abril de 2003, a fl. 9 do livro n.º 10, com o n.º 63/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE 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 a 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

## 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:

- Idade não inferior a 16 anos;
- Escolaridade mínima imposta por lei;

- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE estejam ao serviço da LACTICOOP;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou da LACTICOOP, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade;
- c) 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

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 serem despedidos, durante o período experimental, sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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 substituído 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da LACTICOOP

São deveres da LACTICOOP:

- a) Cumprir as cláusulas deste AE;
- 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 actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente 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 actividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção 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 respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades 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 respectivo vencimento;
- n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É vedado à LACTICOOP:

- 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 directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue 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.<sup>a</sup>;
- 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 seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente 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 efectivo.

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 à LACTICOOP e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AE;
- 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 tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a LACTICOOP e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da LACTICOOP cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos, condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos 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 directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### 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 à LACTICOOP estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste AE, 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;
- e) 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.<sup>a</sup>

##### 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 AE, 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.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, 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 efectivo.

5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — A LACTICOOP 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 respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas à LACTICOOP.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **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 actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a LACTICOOP 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 respectivo, a LACTICOOP deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>

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 efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a LACTICOOP 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, a LACTICOOP assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno 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.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, 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, férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1 — A LACTICOOP 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 actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a LACTICOOP deve entregar ao trabalhador documento donde conste 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.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante na presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida de uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para ao nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado 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 a LACTICOOP 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.<sup>a</sup>

#### 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 nocturno seja mais vantajoso.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50 %, se prestado em tempo diurno;
- b) 100 %, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200 %, em tempo diurno;
- b) 250 %, em tempo nocturno.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

sendo:

*RNM* — retribuição normal mensal — a retribuição 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.<sup>a</sup>

#### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

*A* — acréscimo;  
*VM* — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remun-

nerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo:

*A* — acréscimo;

*VM* — vencimento mensal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste AE 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2 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 a LACTICOOP 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.<sup>a</sup>

##### 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

#### Transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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 da local habitual de trabalho.

3 — A LACTICOOP, 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, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se a LACTICOOP provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A LACTICOOP custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a LACTICOOP pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-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 mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — A 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.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### 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 AE.

3 — Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a LACTICOOP 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 0 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os valores constantes do anexo IV deste AE.

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, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de

documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a LACTICOOP pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50% e 75%;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25% e 49%.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1 são também considerados como obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da sede do distrito ou ainda qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### 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 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentado para 24 dias úteis, no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, previstas nas alíneas a), b), c), d), i) e j) da cláusula 44.<sup>a</sup>, n.º 2, anexo V do presente AE e prestação de provas de avaliação, de acordo com a Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

3 — A LACTICOOP 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) E ainda por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo 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 efectivo 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 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 efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a LACTICOOP 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 à LACTICOOP 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, a LACTICOOP 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 a LACTICOOP 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 a LACTICOOP, 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 a LACTICOOP seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à LACTICOOP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9 — No caso de a LACTICOOP obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, 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 actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 — Os casos omissos neste AE e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou delegados sindicais.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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 efectivo.

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 respectivo 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 respectivo 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 respectivo subsídio.

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### 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 respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, sem perda de retribuição, as constantes do anexo V, aqui dado por integrado, nas condições aí referidas.

3 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas por falecimento de tio por afinidade, um dia, e as que ultrapassem o tempo previsto nos termos das alíneas e), g), i) e j) do n.º 2;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas como membro da assembleia de freguesia ou distrital, pelo tempo necessário à participação na sessão.

4 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à LACTICOOP com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à LACTICOOP logo que possível.

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

4 — A LACTICOOP 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.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste AE.

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 meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para 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 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6 — 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 efectivo de 15 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis, se se tratar de férias do ano de admissão.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A LACTICOOP pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva 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.<sup>a</sup>

##### 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 AE 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 da LACTICOOP.

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 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.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à LACTICOOP 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 pela LACTICOOP, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se a LACTICOOP se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar 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.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a LACTICOOP o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — A LACTICOOP e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho, por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início de produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se,

na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por parte da LACTICOOP**

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por parte do trabalhador**

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Para justificar judicialmente a rescisão apenas são atendíveis os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da LACTICOOP:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A aplicação de sanção abusiva;
- c) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;
- d) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela LACTICOOP ou seus representantes legais;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da LACTICOOP;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão com fundamento nos factos previstos no n.º 4 confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à LACTICOOP, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — A LACTICOOP pode nos contratos individuais de trabalho alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à LACTICOOP uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do aviso prévio.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **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 acção 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 efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a LACTICOOP não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — A LACTICOOP 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.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração, na LACTICOOP, 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.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Cessação de contrato de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa**

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela LACTICOOP, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelos menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicações

1 — Se a LACTICOOP pretender promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social competentes na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a LACTICOOP comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, a LACTICOOP enviará à comissão nele designada os elementos referidos no n.º 2.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 5 da cláusula anterior tem lugar uma fase de informação e negociação entre a LACTICOOP e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

4 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social

1 — Os serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Decisão da LACTICOOP

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 da cláusula 59.<sup>a</sup>, a LACTICOOP comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a LACTICOOP deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.<sup>a</sup>, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.<sup>a</sup>, a LACTICOOP, para os efeitos do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

1 — A comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para a LACTICOOP o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar previamente à LACTICOOP o modo de utilização do crédito de horas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação calculada nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 54.<sup>a</sup>

2 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 — O reconhecimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

4 — Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro da mesma secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido no presente AE.

5 — A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização prevista no n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, por força do artigo 35.º do mesmo diploma ou do artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações.

- Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 59.<sup>a</sup>;
- Falta de promoção, pela LACTICOOP, da negociação prevista no n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>;

- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere a cláusula 65.<sup>a</sup> e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

3 — O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Recurso ao tribunal

1 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula anterior, no prazo de cinco dias úteis contados da data da cessação do contrato de trabalho, constante da comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>

2 — No prazo de 90 dias contados da data referida no número anterior podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento, com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da mesma cláusula.

3 — A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por extinção de postos de trabalho, não abrangidos por despedimento colectivo

1 — A extinção de posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa, determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições seguintes previstas na cláusula seguinte.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se:

- a) Motivos económicos ou de mercado — comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação;
- c) Motivos estruturais — encerramento definitivo da empresa, bem como encerramento de uma

ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho prevista na cláusula anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa da LACTICOOP ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se verifique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a LACTICOOP, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- 1) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2) Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3) Categoria profissional de classe inferior;
- 4) Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a LACTICOOP não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 da cláusula seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores, a LACTICOOP deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo

1 — Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 24.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, a não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 da mesma cláusula, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e à LACTICOOP.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a LACTICOOP proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) da cláusula 69.<sup>a</sup>, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Indicação do montante da compensação, bem como o lugar e forma do seu pagamento;
- d) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada por cópia ou transcrição à entidade referida no n.º 1 da cláusula 70.<sup>a</sup> e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 da mesma cláusula e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nas cláusulas 63.<sup>a</sup>, 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Nulidade da cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup>;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>;
- d) Falta das comunicações previstas na cláusula 70.<sup>a</sup>;
- e) Falta de pagamento da compensação devida nos termos da cláusula anterior.

2 — A nulidade só pode ser declarada em tribunal, em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — As consequências da nulidade são as previstas no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço, acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a LACTICOOP tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a LACTICOOP de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

5 — A cessação do contrato só é invocável pela LACTICOOP após comunicação registada, com aviso de

recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Noção de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos pela lei e por este AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar do momento da sua ocorrência.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A LACTICOOP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela direcção ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a LACTICOOP ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a LACTICOOP comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A LACTICOOP, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A LACTICOOP não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a LACTICOOP dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a LACTICOOP suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a LACTICOOP por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 6 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e da paternidade**

Para além do estipulado no presente AE, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

##### **I — Licença por maternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimento de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

##### **II — Licença por paternidade**

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

##### **III — Dispensa para consultas e amamentação**

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### IV — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### V — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

3 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### VI — Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A LACTICOOP deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho

adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a LACTICOOP deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da LACTICOOP que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

A LACTICOOP cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A LACTICOOP manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, a LACTICOOP tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade, nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- 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;
- Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- 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 da LACTICOOP e dos trabalhadores.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, a LACTICOOP 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 — A LACTICOOP fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto residência-local de trabalho ou vice-versa, por motivo de serviço.

### CAPÍTULO X

#### Comissão paritária

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste AE mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a LACTICOOP e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;
- c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente AE 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 efectivos. 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 da LACTICOOP.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da LACTICOOP, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes possam documentar-se.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Deliberações

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

### CAPÍTULO XI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>, 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 93.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A LACTICOOP deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da LACTICOOP; no caso de reclamação, a LACTICOOP deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical, ou a comissão sindical, ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à LACTICOOP, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente AE 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 pela LACTICOOP.

#### Cláusulas transitórias

As cláusulas 23.<sup>a</sup>-A, 28.<sup>a</sup>-A e 32.<sup>a</sup>-A, o anexo III-A e o anexo IV-A têm vigência de 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002.



### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

#### Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente AE, 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 diuturnidades, com arredondamento para o 10.º centímo superior.

2 — .....

### Cláusula 28.<sup>a</sup>-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 10.º centímo superior.

2 — .....

### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidas pelo presente AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,5 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 já usufruam ou possam 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 a LACTICOOP 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.

### ANEXO III-A

#### Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

(para vigorar desde 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações em euros
I	.....	1 171,50
II	.....	1 035,50
III	.....	881,00
IV	.....	783,00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações em euros
V	.....	677,50
VI	.....	600,50
VII	.....	560,00
VIII	.....	522,50
IX	.....	493,50
X	.....	477,50
XI	.....	466,00
XII	.....	441,00
XIII	.....	425,00
XIV	.....	412,00
XV	.....	392,50
XVI	.....	372,50
XVII	.....	363,00
XVIII	.....	2/hora

### ANEXO IV-A

#### Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 36.º) (para vigorar desde 1 de Março de 2002 a 31 de Dezembro de 2002)

Pequeno-almoço — € 2.

Almoço/jantar — € 9.

Ceia — € 2.

### 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 (elect.).* — É o trabalhador electricista 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 facturação 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 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*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 projectos ou acções. Será classificado no grau I, II e III consoante o nível dos profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem da LACTICOOP e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

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

*Bate-chapa (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 efectua as operações de caixa, o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da LACTICOOP.

*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 modelo, 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 actividade 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 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, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

*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 direcção,

orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Cobrador.* — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, 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 efectuar provas sumárias de classificação de leite e 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 salas de ordenha colectiva, 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 actualizado no efectivo em contraste, registando os resultados; elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem; colabora na selecção 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, aquisição ou recepção 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 confecção das refeições e pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, utensílios e demais equipamento.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos.

*Demonstrador(a).* — 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.

*Director de departamento.* — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito; estuda, organiza e coordena as actividades 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, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; colabora na elaboração da política geral da empresa; participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa; exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos de política geral da empresa; exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa; realiza trabalho de consultadoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Director fabril.* — É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

*Director-geral.* — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização; determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa; controla e coordena o funcionamento geral da LAC-TICOOP; 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 centro de refrigeração.* — É o trabalhador que superintende o pessoal e trabalho no centro de refrigeração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar as quantidades de leite recebidas dos locais de recolha, expedir o leite, procedendo às necessárias anotações, cuidando da manutenção da qualidade do leite através da refrigeração, bem como assegurar a higiene e conservação do centro e respectivo material.

*Encarregado de colhedor de amostras.* — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

*Encarregado fagueiro.* — 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 respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica se for essa a natureza do local de recolha, armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e equipamentos na sua funcionalidade e higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

*Encarregado de posto de concentração.* — É o trabalhador que superintende no pessoal e 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 refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e conservação do posto e respectivo material.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que orienta os serviços duma secção, 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 actividade de vulgarizador.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — É o trabalhador que, em armazéns ou noutros locais, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas, relacionados com os mesmos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do sector onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora, ordena e ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e ou outros documentos e elabora dados estatísticos, acessoramente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Escriturário 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.

*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 a sua entrada e saída.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e 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 conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

*Impressor.* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente, folhas de papel. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades adequadas à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

*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 hígido-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou 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 detecta 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 à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção 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; 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, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

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

*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 directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório.* — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e 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; 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 se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

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

*Pré-oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista 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 projectos ou cálculos, sob a orientação e controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e 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 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 actividade 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 projectos 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 actuar 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 necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade 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, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Pode exercer actividades técnico-comerciais a 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 actividade 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 coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou 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 objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades 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.

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

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

**Secretário(a) da direcção.** — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias, gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

**Servente de armazéns.** — 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 o curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pela LACTICOOP, adequada às necessidades técnicas da indústria e que orienta o fabrico de lacticínios numa 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 actividades 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 instalações que lhes são anexas; vigia o estado sanitário do efectivo, alertando qualquer anomalia verificada; participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc.; controla as entradas e saídas dos efectivos; procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, 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 efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e 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; 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 e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

## ANEXO II

### Condições específicas

#### A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

##### Trabalhadores de escritório

##### I — Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) De 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) De 18 anos para os contínuos;
- c) De 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 AE, 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 escriturário de 3.<sup>a</sup> classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os dactilógrafos ascenderão à categoria de escriturário de 3.<sup>a</sup> classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> 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 escriturários de 1.<sup>a</sup> classe, 30% para os escriturários de 2.<sup>a</sup> classe e 40% para os escriturários de 3.<sup>a</sup> classe.

3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro escriturários, um, pelo menos, terá de ser escriturário principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor do presente AE, a LACTICOOP promoverá a escriturários principais tantos escriturários, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente a promoção a escriturário 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 da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os escriturários;
- b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertu-

tura, 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 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 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 1 encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de 1 encarregado de armazém, 1 ajudante de encarregado e 1 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**

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharéis ou equiparados, habilitados com o curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade

profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

## II — 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 acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade 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, respectivamente.

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 acto 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 respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado 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 respectivo 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 competência da entidade patronal, tendo em conta as regras estabelecidas neste AE.

2 — A proporção a observar para as classes de operário de laboração será de um de 1.<sup>a</sup>, dois de 2.<sup>a</sup> e dois de 3.<sup>a</sup>

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 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 efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente AE, 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 AE.



#### **D) Trabalhadores rodoviários e de garagens**

##### **I — Admissão**

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e 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 afectos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A LACTICOOP deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada de 10% da retribuição que auferem.

#### **E) Trabalhadores electricistas**

##### **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 electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, de formação de montador electricista e de formação de electromecânica e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau dos torpedeiros detectores, 2.º grau de electricista e 2.º grau de artilharia da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do Instituto do Emprego e Formação Profissional, cursos do 1.º grau de electricista, 1.º grau de torpedeiro detector e 1.º grau de artilharia da marinha de guerra portuguesa terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

5 — Para efeitos de acesso na carreira profissional e respectiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efectivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.

6 — A LACTICOOP fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respectivo 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 electricistas, um terá de ser encarregado.

2 — Havendo apenas um electricista, 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-á em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

##### **III — Deontologia profissional**

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista 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 electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão 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 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 respectiva profissão.

3 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Em caso de cessação do contrato, deverá a LACTICOOP passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou 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.<sup>a</sup> categoria ou de 2.<sup>a</sup> categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m<sup>2</sup> 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 respectivo, poderá isentar a LACTICOOP do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral da 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 recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral da Energia e da Inspecção do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados e aos representantes da LACTICOOP.

3 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo, ou nas suas proximidades, de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

4 — Para efeitos deste AE, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água subaquecida e caldeiras de termofluido.

## H) Trabalhadores gráficos

### I — Regulamento de carreira profissional

1 — Considera-se este regulamento como o único para o exercício das profissões gráficas.

2 — O mesmo poderá ser objecto de revisão, independentemente da vigência do acordo, por iniciativa de qualquer das partes, devendo as respectivas negociações iniciar-se no prazo de 60 dias após a recepção da proposta de revisão.

### II — Categorias

São consideradas as seguintes categorias para as profissões abrangidas por este regulamento:

- a) Auxiliar;
- b) Oficial.

## III — Auxiliares

1 — O período normal de permanência na categoria de auxiliar é de três anos de serviço, seguidos ou interpolados. O trabalhador que tenha completado dois anos de serviço na categoria de auxiliar, seguidos ou interpolados, pode requerer uma prova de avaliação de conhecimentos, para efeitos de promoção.

2 — O trabalhador não aprovado na prova de avaliação de conhecimentos permanecerá na categoria de auxiliar, só podendo requerer nova prova passados 12 meses.

## IV — Oficiais

1 — Ao trabalhador que tenha completado três anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de auxiliar e que tenha sido aprovado na prova de avaliação de conhecimentos será atribuída a categoria de oficial, desde que haja vaga no quadro.

2 — A promoção tem efeitos a partir da data em que for conhecida a aptidão do trabalhador, excepto nos casos em que a avaliação do conhecimento se efectue antes de completados três anos na categoria de auxiliar, hipótese em que a promoção será diferida para essa data.

3 — Ocorrendo uma vaga e havendo mais de um candidato em condições de a preencher, terá prioridade o trabalhador que há mais tempo atingiu as referidas condições. Em caso de igualdade de condições será promovido o trabalhador mais antigo na profissão.

### V — Prova de avaliação de conhecimento

1 — O trabalhador que pretenda candidatar-se a oficial será submetido a uma prova de avaliação de conhecimentos.

2 — Essa prova será efectuada por uma comissão composta por igual número de representantes da LACTICOOP e do sindicato ou sindicatos da respectiva área geográfica.

3 — A avaliação de conhecimentos obedecerá ao seguinte processo:

- a) Requerimento do candidato;
- b) No caso de haver oposição de qualquer das partes à promoção do trabalhador, será efectuada uma prova prática de avaliação de conhecimentos para o exercício das funções da especialidade a que se candidata, a qual terá lugar no local habitual de trabalho.

### VI — Prova prática de avaliação de conhecimentos

1 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 3 da secção V, a comissão designará para cada prova os seus representantes, no máximo de três para cada parte.

2 — Dessa prova será elaborada uma acta, da qual constará a fundamentação das posições, bem como a decisão final, a qual será tomada por consenso ou maioria. Dessa acta será dado conhecimento às partes interessadas.

## VII — Condições especiais de atribuição de categoria

Aos trabalhadores que ingressem em qualquer profissão prevista neste regulamento habilitados com cursos gráficos será atribuída a categoria e anuidade correspondente aos anos de frequência do respectivo curso.

### VIII — Dotações mínimas

1 — Em todas as secções em que estejam previstas especialidades cuja carreira profissional atinja a categoria de oficial haverá pelo menos um profissional com essa categoria.

2 — Nas secções em que haja especialidades profissionais cuja promoção a oficial esteja condicionada à prova de avaliação de conhecimentos, o número de auxiliares não pode exceder o dobro do número de oficiais.

3 — Nas especialidades profissionais em que o acesso não esteja condicionado a prova de avaliação de conhecimentos não haverá quadro de densidades.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica nas secções de encadernação e acabamentos.

5 — É obrigatória a existência de oficiais das respectivas especialidades:

- a) Na impressão litográfica, *offset* e rotogravura, um oficial por cada máquina;
- b) Em cada uma das máquinas lexográficas com estufa de secagem e registos e nas máquinas de transformação mista com impressão integrada.

6 — Nos casos enumerados no n.º 5, se ocorrer vaga para oficial e dentro da empresa não existir estagiário em condições de a preencher, mas existirem auxiliares na mesma especialidade, poderá a referida vaga ser preenchida interinamente pelo auxiliar mais antigo que manterá essa categoria, sendo a vaga preenchida definitivamente pelo trabalhador que primeiro alcançar as condições de promoção a oficial.

7 — A LACTICOOP poderá, por sua iniciativa, promover qualquer estagiário a oficial independentemente da existência de vagas.

### IX — Desenho

1 — Ao trabalhador que tenha completado três anos de serviço na categoria de auxiliar e que tenha sido aprovado na prova de avaliação de conhecimentos será atribuída a categoria de desenhador gráfico ou de desenhador técnico, consoante a sua especialidade profissional.

2 — O desenhador técnico após um ano de permanência na categoria, e desde que desempenhe funções de projectista, poderá solicitar prova de avaliação de conhecimentos para a promoção a esta categoria.

## J) Trabalhadores de construção civil

### I — Admissão

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

## J) Trabalhadores de hotelaria

### I — Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva 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 respectiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efectuado 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

#### Nível I:

Director-geral.

#### Nível II:

Director de departamento.  
Director fabril.

#### Nível III:

Assessor técnico grau III.  
Chefe de serviços.

#### Nível IV:

Assessor técnico grau II.  
Chefe de laboratório.  
Profissional de engenharia do grau IV.  
Técnico de fabrico.

#### Nível V:

Assessor técnico grau I.  
Assistente comercial.  
Chefe do centro de informática.  
Profissional de engenharia do grau III.  
Técnico de manutenção.

#### Nível VI:

Ajudante chefe de laboratório.  
Chefe de secção.  
Monitor.  
Profissional de engenharia do grau II.  
Programador.

#### Nível VII:

Encarregado de armazém.  
Escrivário principal.  
Operador de informática.  
Profissional de engenharia do grau I.  
Secretário(a).  
Técnico de higiene e segurança industrial.

Nível VIII:

Ajudante-encarregado de armazém.  
Analista principal.  
Caixa.  
Encarregado electricista.  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado metalúrgico.  
Encarregado de posto de concentração.  
Encarregado de transportes.  
Encarregado de vulgarizadores.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Impressor.  
Inseminador.  
Vendedor.

Nível IX:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Analista de 1.<sup>a</sup>  
Bate-chapa de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Encarregado de secção.  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico auto de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio de 1.<sup>a</sup>  
Motorista (pesados).  
Oficial electricista de mais de três anos.  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Nível x:

Ajudante de encarregado de secção.  
Contrastador de 1.<sup>a</sup>  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Demonstrador(a).  
Encarregado de colhedor de amostras.  
Operário especializado.  
Recepcionista.  
Vulgarizador de 1.<sup>a</sup>

Nível XI:

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Analista auxiliar.  
Bate-chapa de 2.<sup>a</sup>  
Contrastador de 2.<sup>a</sup>  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Distribuidor.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico auto de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio de 2.<sup>a</sup>  
Motorista (ligeiros).  
Oficial electricista até três anos.  
Operário de laboração de 1.<sup>a</sup>  
Repositor(a).  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Telefonista.  
Vulgarizador de 2.<sup>a</sup>

Nível XII:

Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Ajudante de motorista.  
Analista de 3.<sup>a</sup>

Bate-chapa de 3.<sup>a</sup>  
Carpinteiro.  
Condutor de máquinas elev. transporte.  
Conferente.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.  
Lubrificador.  
Mecânico auto de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio de 3.<sup>a</sup>  
Operário de laboração de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro.  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Nível XIII:

Colhedor de amostras.  
Contrastador de 3.<sup>a</sup>  
Encarregado de centro de refrigeração.  
Lavador.  
Operário de laboração de 3.<sup>a</sup>  
Operário de laboratório.  
Vulgarizador de 3.<sup>a</sup>

Nível XIV:

Contínuo.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial (electricista) do 2.<sup>o</sup> ano.  
Servente de armazém.

Nível xv:

Auxiliar de laboração.  
Pré-oficial (electricista) do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível XVI:

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Guarda.  
Operário não diferenciado.  
Porteiro.  
Praticante de metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano.  
Servente da construção civil.  
Servente de limpeza.

Nível XVII:

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário.  
Praticante de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano.  
Tratador de vacaria.

Nível XVIII:

Encarregado do local de recolha.

**ANEXO III**

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director-geral .....	1 207
II	Director de departamento ..... Director fabril .....	1 067

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	908
IV	Assessor técnico do grau II ..... Chefe de laboratório ..... Profissional de engenharia do grau IV ..... Técnico de fabrico .....	807
V	Assessor técnico do grau I ..... Assistente comercial ..... Chefe de centro de informática ..... Profissional de engenharia do grau III ..... Técnico de manutenção .....	698
VI	Ajudante chefe de laboratório ..... Chefe de secção ..... Monitor ..... Profissional de engenharia do grau II ..... Programador .....	619
VII	Encarregado de armazém ..... Escriturário principal ..... Operador de informática ..... Profissional de engenharia do grau I ..... Secretário(a) ..... Técnico de higiene e segurança industrial ...	577
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ..... Analista principal ..... Caixa ..... Encarregado electricista ..... Encarregado de fogueiro ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de posto de concentração ..... Encarregado de transportes ..... Encarregado de vulgarizadores ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Impressor ..... Inseminador ..... Vendedor .....	539
IX	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Encarregado de secção ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista de mais de três anos .... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	509
X	Ajudante encarregado de secção ..... Contrastador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Demonstrador(a) ..... Encarregado de colhedor de amostras ..... Operário especializado ..... Recepcionista ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	492
XI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Analista auxiliar ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Contrastador de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	480

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XI	Distribuidor ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até 3 anos ..... Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> ..... Repositor(a) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> .....	480
XII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Condutor de máquinas elevatórias de transporte ..... Conferente ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas/matérias/produ- tos ..... Lubrificador ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	455
XIII	Colhedor de amostras ..... Contrastador de 3. <sup>a</sup> ..... Encarregado de centro de refrigeração ..... Lavador ..... Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboratório ..... Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	438
XIV	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de armazém .....	425
XV	Auxiliar de laboração ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	405
XVI	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente da construção civil ..... Servente de limpeza .....	384
XVII	Ajudante electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário ..... Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ..... Tratador de vacaria .....	374
XVIII	Encarregado de local de recolha .....	2,05/hora

#### ANEXO IV

##### Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 36.ª)

Pequeno-almoço — € 2,50.

Almoço/jantar — € 9,50.

Ceia — € 2,50.

# ANEXO V

## Tipos de faltas (n.º 2 da cláusula 44.ª)

Motivo	Tempo	Documento
a) Casamento .....	15 dias seguidos .....	Certidão ou boletim de casamento.
b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, com quem viva maritalmente, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados.	5 dias .....	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local.
c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.	2 dias .....	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou autarquia local.
d) Cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.	Necessário .....	Certidão ou documento passado pela entidade respectiva, comprovativo do período de presença do trabalhador.
e) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos complementares (análises, radiografias, etc.)	2 dias por trimestre .....	Documento médico ou credencial de requisição de serviços e ou exames médicos complementares.
f) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto	5 dias úteis seguidos ou interpolados	Certidão de nascimento ou equivalente.
g) Assistência inadiável a membros do agregado familiar.	Dezasseis horas/ano .....	Declaração médica ou da entidade competente justificando a necessidade ou inadiabilidade da assistência.
h) Doação de sangue .....	1 dia .....	Documento do hospital.
i) Dirigente sindical	4 dias por mês .....	Comunicação por escrito do respectivo sindicato, com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediata ao primeiro dia de falta.
j) Delegado sindical .....	Cinco horas por mês .....	Comunicação prévia.
l) Prévia ou posteriormente autorizadas pela LACTICOOP.	—	—
m) Pelo tempo necessário no exercício das funções de bombeiro.	—	Justificação em documento autenticado pela corporação de bombeiros.

7 de Abril de 2003.

Pela LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

*Carlos Manuel Moraes Pinto.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*José Augusto Mendes da Fonseca.*

Entrado em 15 de Abril de 2003.

Depositado em 16 de Abril de 2003, a fl. 9 do livro n.º 10, com o n.º 64/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.**

2 — .....  
3 — .....

# ANEXO IV

## Tabela salarial 2003

Cláusula 89.ª

### Antiguidade

1 — O esquema de escalões de antiguidade é o seguinte:

Tempo de serviço na empresa	Percentagens
De 5 a 9 anos .....	5
De 10 a 14 anos .....	8
De 15 a 19 anos .....	11
De 20 a 24 anos .....	14
De 25 a 29 anos .....	17
30 e mais anos .....	20

Nível/subnível	Remuneração mínima mensal (em euros)
1.0 .....	549,06
1.1 .....	564,02
2.0 .....	587,47
2.1 .....	601,93
3.0 .....	615,90
3.1 .....	625,87
4.0 .....	637,35
4.1 .....	666,28
5.0 .....	697,20
5.1 .....	733,61
6.0 .....	774,02
6.1 .....	821,15

Nível/subnível	Remuneração mínima mensal (em euros)
7.0 .....	859,56
7.1 .....	935,70
8.0 .....	1 009,95
8.1 .....	1 087,39
9.0 .....	1 162,97
9.1 .....	1 334,36
9.2 .....	1 421,38
10.0 .....	1 507,61
10.1 .....	1 637,48
10.2 .....	1 756,44
11.0 .....	1 767,88
11.1 .....	1 897,22
11.2 .....	1 999,94
12.0 .....	2 014,31
12.1 .....	2 115,71
12.2 .....	2 257,82

Subsídio de refeição — € 8,20.

Subsídio de transporte (limite) — € 45.

Paio Pires, 28 de Março de 2003.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela LUSOSIDER — Aços Planos:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato das Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 31 de Março de 2003. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Abril de 2003.

Depositado em 17 de de Abril 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o n.º 67/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Dist. do Porto — Eleição de 24 a 29 de Março de 2003.**

#### **Assembleia geral**

##### **Efectivos:**

Presidente — Manuel Teixeira Félix, sócio n.º 477, montador de calçado de 2.<sup>a</sup>, residente no lugar de Bouça, Pombeiro, Felgueiras, ao serviço da firma Rolanda da Cunha Melo, L.<sup>da</sup>, sita no lugar dos Carvalhinhos, Margaride, Felgueiras.

1.º secretário — António Pereira Coelho, sócio n.º 5542, montador de calçado de 1.<sup>a</sup>, residente em Boavista, Rande, Felgueiras, ao serviço da firma Mário Cunha & Filhos, L.<sup>da</sup>, sita na Zona Industrial da Longra, Rande, Felgueiras.

2.º secretário — Isabel Maria Leite Magalhães, sócio n.º 9524, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua de São Lourenço, 283, 1.º, direito, Vilar de Andorinho, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

##### **Suplentes:**

Maria Rosa Pedrosa Sousa Oliveira, sócia n.º 7260, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente na Travessa da Rua Nova de São Martinho, 45, Olival, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

Sandra Elisabete Silva Coelho, sócia n.º 7597, gaspeadora de 2.<sup>a</sup>, residente na Rua da Ramada Alta, 27, Oliveira do Douro, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

Carla Fátima Pereira Moreira, sócia n.º 6441, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua de 14 de Maio, 94, Avintes, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçada, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

#### **Direcção**

Henrique Meira dos Santos, sócio n.º 615, montador de calçado de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua das Arrozeiras, 283, 3.º, direito, Vilar de Andorinho, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Álvaro Moreira da Silva Dias, L.<sup>da</sup>, sita no lugar de Aldeia Nova, Avintes, Vila Nova de Gaia.

Joaquim Luís Sampaio, sócio n.º 3739, montador de calçado de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua de João Paulo II, bloco C, entrada 1, 2.º, esquerdo, Felgueiras, ao serviço da firma Gonçalves & Abreu, L.<sup>da</sup>, sita em Cruzeiro, Torrados, Felgueiras.

Casimiro Silva da Costa, sócio n.º 1916, cortador de calçado de 1.<sup>a</sup>, residente no lugar da Mata, Pedreira, Felgueiras, ao serviço da firma João Cunha e Silva & Filho, L.<sup>da</sup>, sita em Sorte, Pedreira, Felgueiras.

José Pedrosa Dias Lima, sócio n.º 3936, montador de calçado de 1.<sup>a</sup>, residente no lugar de Outeiro, Regilde, Felgueiras, ao serviço da firma JEFAR — Indústria Calçado, S. A., sita em Outeiro, Regilde, Felgueiras.

Manuel Pinto Vaz, sócio n.º 855, montador de calçado de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua da Ponte da Pedra, 40, Avintes, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

Jorge Luiz da Silva Mendes, sócio n.º 9760, operador de máquinas de componentes de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua da Cegonha, 476, 1.º, esquerdo, Vermoim, Maia, ao serviço da firma PEDISANA — Componentes de Calçado, S. A., sita na Travessa do Padre Luís Campos, 28, Vermoim, Maia.

Belmira Sampaio Ferreira, sócia n.º 9316, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente no lugar da Bouça, Pombeiro, Felgueiras, ao serviço da firma Fábrica de Calçado Pombeiro, L.<sup>da</sup>, sita no Lugar da Cachada, Pombeiro de Riba Vizela, Felgueiras.

Maria Teresa Barbosa Moreira Rodrigues, sócia n.º 2168, operadora manual de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua de António Gomes Ribeiro, 3.º, esquerdo, F, entrada norte, Lousada, ao serviço da firma COCA — Componentes para Calçado, L.<sup>da</sup>, sita em Arcas, Cristelos, Lousada.

Maria Fernanda Sousa Martins, sócia n.º 1019, preparadora de montagem de 1.<sup>a</sup>, residente no lugar do Monte, São Miguel, Lousada, ao serviço da firma J. Pinto, S. A., sita em lugar do Alto do Vaz, Vila de Barrosas, Idães, Felgueiras.

Elvira de Jesus, sócia n.º 1445, acabadora de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua do Actor Ribeirinho, 41, Águas Santas, Maia, ao serviço da firma Growela Portuguesa Calçada, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Quiraz, São Pedro de Avioso, Maia.

Maria Manuela Pereira Cardoso Martins, sócia n.º 4339, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua de São Jorge, 61, bloco A, habitação V 1.6, Oliveira do Douro, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

Maria de Fátima Ribeiro Dias, sócia n.º 7251, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente na Rua do Estádio do Futebol Clube de Avintes, 255, 1.º, esquerdo, Avintes, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.

Maria Adelaide Carvalho Teixeira, sócia n.º 9843, gaspeadora de 1.<sup>a</sup>, residente no lugar dos Mortos, Airões, Felgueiras, ao serviço da firma Mário Cunha & Filho, L.<sup>da</sup>, sita na Zona Industrial da Longra, Rande, Felgueiras.

Arminda Maria Pereira Pinto, sócia n.º 7110, preparadora de montagem de 2.<sup>a</sup>, residente na Rua dos Fogueteiros, 341, Avintes, Vila Nova de Gaia, ao serviço da firma Ara Portuguesa — Fábrica de Calçado, L.<sup>da</sup>, sita na Rua de Venceslau Ramos, Avintes, Vila Nova de Gaia.



António Filipe Lemos Dias, sócio n.º 9700, acabador de 2.ª, residente na Travessa de Nossa Senhora de Fátima, 26, Tabuadelo, Guimarães, ao serviço da firma JEFAR — Indústria de Calçado, L.ª, sita no lugar do Outeiro, Regilde, Felgueiras.

#### Conselho fiscal

António José Ribeiro Dias, sócio n.º 2683, montador de calçado de 2.ª, residente em Soutelo, Vilar do Torno e Alentém, Lousada, ao serviço da firma João da Cunha e Silva & Filhos, L.ª, sita em Sorte, Pedreira, Felgueiras.

Joaquim Jorge Cunha da Silva, sócio n.º 6963, montador de calçado de 1.ª, residente no lugar de Casinhas, Pombeiro, Felgueiras, ao serviço da firma CARITE — Calçados, L.ª, sita em Cabeça da Porca, Sendim, Felgueiras.

António Eusébio Ferreira Pereira, sócio n.º 5893, montador de calçado de 2.ª, residente na Rua de Nossa Senhora de Fátima, 594, Polvoreira, Guimarães, ao serviço da firma INREGILDE — Calçado, S. A., sita em Souto, Regilde, Felgueiras.

Registado em 18 de Abril de 2003, sob o n.º 24, a fl. 37 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Braga — Eleição em 25 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2006.**

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — José Barbosa Torres, sócio n.º 9566, montador de pneus, de 54 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3485291, residente no lugar do Monte, 4770-690 Sezures-VNF, ao serviço da empresa Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., com local de trabalho em Braga.

Secretários:

Jerónimo de Oliveira Freitas, sócio n.º 10 433, motorista, de 51 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3660200, residente na Urbanização da Cruz d'Argola, Rua A, 661, 4810 Guimarães, ao serviço da empresa João Ferreira das Neves & Filhos, L.ª, com local de trabalho em Guimarães.

Joaquim Gomes Carneiro, sócio n.º 5068, motorista, de 55 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3506252, residente na Rua de São Mamede, 102, Aldão, 4800-015 Guimarães, ao serviço da empresa Arriva Portugal — Transportes, L.ª, com local de trabalho em Guimarães.

Manuel Cardoso Fernandes, sócio n.º 6382, Motorista, de 55 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3489005, residente no Rua de Castelões de Baixo, 113, Ponte, 4800-493 Guimarães, ao serviço da empresa João Ferreira das Neves & Filhos, L.ª, com local de trabalho em Guimarães.

#### Direcção

Presidente — Dinis da Jesus Grilo da Silva, sócio n.º 3658, motorista, de 61 anos, titular do bilhete de identidade n.º 1663948, residente na Rua de D. Nuno Álvares Pereira, 387, 4730-743 Vila Verde, ao serviço da empresa Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., com local de trabalho em Vila Verde.

Vice-presidente — Álvaro Silva Paraíso de Lima, sócio n.º 10 507, motorista, de 42 anos, titular do bilhete de identidade n.º 5795919, residente na Rua do Campo das Parretas, 8, 2.º, direito, trás, 4700-418 Braga, ao serviço da empresa Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., com local de trabalho em Braga.

Tesoureiro — João Vieira Lopes, sócio n.º 7446, motorista, de 57 anos, titular do bilhete de identidade n.º 1958251, residente no lugar da Bouça, Cx 104, 4755-091 Bastuço, São João, ao serviço da empresa Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., com local de trabalho em Braga.

Vogais:

Felipe Arantes Azevedo, sócio n.º 10 842, motorista, de 29 anos, titular do bilhete de identidade n.º 18000242, residente na Rua da Misericórdia, 142, 1.º, direito, trás, Barbudo, 4730-745 Vila Verde, ao serviço da empresa Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., com local de trabalho em Vila Verde.

Joaquim de Jesus Faria Ferreira, sócio n.º 10 581, motorista, de 40 anos, titular do bilhete de identidade n.º 8692419, residente na Rua de Trás do Rio, 16, 4700-885 Sequeira, ao serviço da empresa Esteves Braga & Andrea, L.ª, com local de trabalho em Braga.

Domingos Fernando Oliveira, sócio n.º 10 001, motorista, de 43 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3697956, residente no Bairro de Manuel Machado, 41, Creixomil, 4810-101 Guimarães, ao serviço da empresa Transurbanos de Guimarães — Transportes Públicos, L.ª, com local de trabalho em Guimarães.

Joaquim Costa e Silva, sócio n.º 7521, motorista, de 54 anos, titular do bilhete de identidade n.º 5831388, residente na Travessa da Bouça do Pinheiro, lote 5, 1.º, Creixomil, 4810-077 Guimarães, ao serviço da empresa Transurbanos de Guimarães — Transportes Públicos, L.ª, com local de trabalho em Guimarães.

João José Alves Ferraz Peixoto, sócio n.º 10 775, instrutor de condução, de 56 anos, titular do bilhete de identidade n.º 845739, residente no lugar da Corga, Rua 2, 19, 4730-457 Vila de Prado, ao serviço da empresa Escola de Condução Bracarense, L.ª, com local de trabalho em Braga.

Fernando Vieira Gomes, sócio n.º 3484, motorista, de 62 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3356520, residente na Rua do Barreiro, 65, Gualtar, 4710-083 Braga, ao serviço da empresa Esteves Braga & Andrea, L.ª, com local de trabalho em Braga.

Pedro Araújo Freitas Roriz, sócio n.º 8848, motorista, de 57 anos, titular do bilhete de identidade n.º 1917891, residente na Rua da Circunvalação, 27-36, Pevidém, 4800-370 Guimarães, ao serviço da empresa João Ferreira das Neves & Filhos, L.ª, com local de trabalho em Guimarães.

Fernando Duarte de Oliveira, sócio n.º 8398, motorista, de 48 anos, titular do bilhete de identidade n.º 5923292, residente na Rua do Montinho, 273, 4800-492 Ponte-GMR, ao serviço da empresa Transurbanos de Guimarães — Transportes Públicos, L.<sup>da</sup>, com local de trabalho em Guimarães.

Manuel Macedo Pinheiro, sócio n.º 10 732, motorista, de 39 anos, titular do bilhete de identidade n.º 6592810, residente na Rua da Nortecoope, 144, 2.º esquerdo, Fermentões, 4810-150 Guimarães, ao serviço da empresa Transurbanos de Guimarães — Transportes Públicos, L.<sup>da</sup>, com local de trabalho em Guimarães.

Bernardino Leite Pires, sócio n.º 10 709, motorista, de 51 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3924145, residente na Rua do Calças, 252, Retiro, 4820-228 Fafe, ao serviço da empresa Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup>, com local de trabalho em Fafe.

Manuel Mendes Pinheiro, sócio n.º 10 302, motorista, de 45 anos, titular do bilhete de identidade n.º 5842265, residente na Rua do Barridinho, 316, Selho (São Cristóvão), 4810-316 Guimarães, ao serviço da empresa Transurbanos de Guima-

rães — Transportes Públicos, L.<sup>da</sup>, com local de trabalho em Guimarães.

#### Conselho fiscal

José Joaquim de Oliveira Miranda, sócio n.º 6699, motorista, de 60 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3278589, residente no lugar do Monte, CCI 111, 4800-452 Leitões, desempregado.

Augusto Manuel Veloso Coelho, sócio n.º 8573, motorista, de 45 anos, titular do bilhete de identidade n.º 639645, residente no lugar de Quintães, 4830-317 Geraz do Minho, ao serviço da empresa Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., com local de trabalho em Braga.

João de Sousa Costa, sócio n.º 11 079, motorista, de 48 anos, titular do bilhete de identidade n.º 5708965, residente na Rua do Mosteiro, São Gens, 4820661 Fafe, ao serviço da empresa Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup>, com local de trabalho em Guimarães.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 18 de Abril 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 25/2003, a fl. 37 do livro n.º 2.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

#### Assoc. Comercial do Dist. de Viseu — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 25 de Março de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2002.

**Nova redacção a dar ao artigo 15.º, n.º 5,  
de acordo com notificação do Tribunal Judicial de Viseu**

#### Artigo 15.º

A assembleia geral reunirá:

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por aviso postal, assinado pelo presidente da mesa, com a antecedência mínima de oito dias, salvo o disposto no n.º 1 do artigo 31.º, designando-se sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos. A convocatória pode determinar que, se à hora marcada não estiver presente o número de associados necessários ao funcionamento da assembleia, esta funcionará, em segunda convocação, meia hora depois.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 11 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 36/2003, a fl. 20 do livro n.º 2.

**Assoc. Empresarial de Viana do Castelo**  
**Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 29 de Março de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 30 de Julho de 1994.

**Artigo 10.º**

[...]

1 — .....

2 — A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição do presidente da direcção por mais de três mandatos consecutivos.

**Artigo 11.º**

**Forma de eleição**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — As listas candidatas terão de ser apresentadas ao presidente da assembleia geral com oito dias úteis de antecedência do acto eleitoral.

5 — O acto eleitoral decorrerá durante o período de funcionamento da AEVC, na sua sede.

**Artigo 17.º**

[...]

A direcção da Associação é composta por sete membros, sendo um presidente e seis vice-presidentes, eleitos pela assembleia geral.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 16 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 39/2003, a fl. 20 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

**NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Eleição em 21 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2005.**

Mesa da assembleia geral:

Presidente — MANAHU & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. José Dionísio Figueiredo Manahu.

Vice-presidente — Clariant Químicos (Portugal), L.<sup>da</sup>, representada pela Dr.<sup>a</sup> Maria Paula Basto Silva.

Secretário — Augusto Guimarães & Irmão, L.<sup>da</sup>, representada por Augusto Barros Nieto Guimarães.

**Conselho fiscal**

Sociedade Portuense de Drogas, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Artur Fernando Mendes.

João Manuel Lopes de Barros, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Ruy Minneman Baptista.

Américo de Oliveira Simões, L.<sup>da</sup>, representada por Júlio Manuel Ferreira Simões.

**Direcção**

Presidente — SAMECA — Investimentos & Gestão, S. A., representada por Silvério José Alexandre Castro de Sousa.

Vice-presidente — DIMOURA — Dist. Prod. Químicos e Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. José António Garcia Braga da Cruz.

Secretário — Santos Costa & Irmão, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Alfredo da Costa Cruz.

Tesoureiro A. D. Oliveira Magalhães — Export., S. A., representada pelo Dr. Fausto de Oliveira Magalhães Silva.

Vogais:

ACALANILINAS — Com. e Represent., L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Jorge Ricardo Neves e Lopes.

Costa, Alves & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por António Barbosa da Silva.

AQUITEX — Acab. Químicos Têxteis, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Jorge João Abreu Faria.

DYTRUST — Com. de Produtos Químicos, L.<sup>da</sup>, representada por Luís António da Costa Gama Rocha.

EM.EMIVETE — Com. Int. Prod. Veterinários, L.<sup>da</sup>, representada por Artur Seabra.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 4 de Abril de 2003 sob o n.º 37/2003, a fl. 20 do livro n.º 2.

**Assoc. Empresarial de Comércio e Serviços dos  
Concelhos de Loures e Odivelas — Eleição em  
20 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2005.**

**Mesa da assembleia geral**

Presidente — Graça & Ferreira Júnior, L.<sup>da</sup>, Odivelas,  
representada por Vítor Manuel da Silva.

Secretários:

Marques Raso, L.<sup>da</sup>, Loures, representada pelo  
Dr. Rui Jorge Raso Moreira Vicente.

Tarré & Tarré, L.<sup>da</sup>, Loures, representada por  
Manuel Alfredo Inácio Tarré.

Mercearia Flor da Memória, L.<sup>da</sup>, Odivelas, repre-  
sentada por Joaquim José da Silva Malcato.

**Direcção**

Presidente — Raso dos Santos & Matias, L.<sup>da</sup>, Loures,  
representada por Francisco Vicente Matias.

Secretário — Blumon — Comércio de Moda, L.<sup>da</sup>, Odi-  
velas, representada por Abel da Cruz de Matos.

Tesoureiro — Agência Funerária de Loures, L.<sup>da</sup>, Lou-  
res, representada por Alcindo Manuel de Almeida.  
Vogais:

SORTIVEL — Sociedade de Representação de  
Tintas e Vernizes, L.<sup>da</sup>, Loures, representada por  
Joaquim Lopes Tavares.

Patrício & Oliveira, L.<sup>da</sup>, Moscavide, representada  
por Mário Domingos Francisco de Barros.

**Conselho fiscal**

Presidente — VESTEJOVEM — Confeccções, L.<sup>da</sup>,  
Odivelas, representada por António Costa Torres.  
Vogais:

O Celeiro da Memória — Produtos Naturais e Die-  
téticos, L.<sup>da</sup>, Odivelas, representada por António  
Cordeiro Malcato.

Machado & Oliveira, L.<sup>da</sup>, Loures, representada  
por João Paulo Lopes de Oliveira.

Registados no Ministério da Segurança Social e do  
Trabalho em 15 de Abril de 2003, sob o n.º 38/2003,  
a fl. 20 do livro n.º 2.

**Assoc. Portuguesa das Empresas de Trabalho  
Temporário — APETT — Eleição em 18 de  
Janeiro de 2002 para o triénio de 2002-2005 —  
Alteração.**

**Direcção**

Vogais:

Porto Lima & Roxo — Empresa de Trabalho Tem-  
porário, L.<sup>da</sup>, representada por Aurélio Lima  
Martins — substituído por Maria João Lima  
devido a falecimento.

VEDIOR (PSICOEMPREGO) — Empresa de  
Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, representada pelo  
Dr. Francisco Amaral Jorge — substituído pelo  
Dr. Mário Jorge Rodrigues Costa devido a ter  
cessado a sua relação contratual com a empresa.

**Conselho fiscal**

Presidente — INFORGESTA — Trabalho Temporário,  
L.<sup>da</sup>, representada por Maria José Bettencourt — sub-  
stituída pela Dr.<sup>a</sup> Ana Maria Carneiro Pacheco devido  
à cedência da quota de 50% para a Dr.<sup>a</sup> Ana Maria  
Carneiro Pacheco.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Sociedade Portuguesa do Acumulador Tudor, S. A. — Eleição em 27 de Março de 2003 para o mandato de dois anos.**

#### Efectivos:

- José Manuel Fazendeiro Catarino, profissional qualificado, fundição *planté*, bilhete de identidade n.º 1379852, 23 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Ernesto Simões Ferreira, profissional qualificado, corte de placas, bilhete de identidade n.º 5066209, de 28 de Novembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Ana Maria Duarte de Oliveira, escriturária, armazém geral, bilhete de identidade n.º 2198499, de 10 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Mário Manuel Ferreira Henriques, profissional qualificado, fundição *planté*, bilhete de identidade n.º 11084957, de 11 de Janeiro 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Vítor Manuel Santos Lemos, profissional especializado, montagem linha Bosch, bilhete de identidade n.º 5043546, de 22 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Marco Paulo Canelas dos Santos, profissional especializado, montagem AGM, bilhete de identidade n.º 10197318, de 19 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Álvaro Jorge da Silva Antunes, profissional especializado, carga, bilhete de identidade n.º 9843342, de 4 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

- Jaime António Nunes Soares, profissional especializado, carga, bilhete de identidade n.º 8059517, de 22 de Setembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Soraya Barata Reis Costa, profissional especializada, acabamentos, bilhete de identidade n.º 11084957, de 11 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Leonel José do Carmo, profissional especializado, linha 07, bilhete de identidade n.º 5611617, de 9 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Santarém.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 15 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 38/2003, a fl. 60 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Jaime da Costa — Mecânica e Electricidade — Eleição em 25 de Março de 2003 para o biénio de 2003-2005.**

#### Efectivos:

- Adelino Carvalho Ferreira (lista A) — bilhete de identidade n.º 3522675, de 10 de Setembro de 2001, Lisboa.
- José Fernando Silva Neves (lista B) — bilhete de identidade n.º 5807292, de 5 de Setembro de 1996, Porto.
- Salvador Arnaldo da Rocha Rebelo (lista A) — bilhete de identidade n.º 3984250, de 11 de Janeiro de 1999, Porto.

#### Suplentes:

- José da Silva Miguel (lista A) — bilhete de identidade n.º 3786060, de 3 de Março de 1994, Porto.
- Adriano Hermínio da Silva (lista B) — bilhete de identidade n.º 3352590, de 2 de Abril de 1996, Lisboa.
- Alcino Araújo Costa (lista B) — bilhete de identidade n.º 3044307, de 4 de Novembro de 1994, Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 39/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios — Eleição em 7 de Fevereiro de 2003 para o mandato de dois anos.**

- Joaquim Manuel Latas Xarope, n.º 65145, técnico de prevenção.
- Fernando António G. S. Antunes, n.º 65129, técnico de prevenção.
- Carlos Alberto da Silva Caçoete, n.º 65142, técnico de prevenção.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 9 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 37/2003, a fl. 60 do livro n.º 1.

