

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 17

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 inc do  
€ 6,36

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 17	P. 801-886	8-MAIO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	803
Organizações do trabalho .....	856
Informação sobre trabalho e emprego .....	879

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 803

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras ..... 804
- CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras ..... 817
- CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras ..... 818
- ACT olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra ..... 820
- AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outros ..... 822

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

- Sind. Democrático dos Professores dos Açores — Alteração ..... 856

##### II — Corpos gerentes:

- Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos ..... 867
- Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes ..... 867

## Associações patronais:

### I — Estatutos:

— Assoc. dos Comerciantes do Porto — Alteração .....	868
— Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL — Alteração .....	869
— Confederação do Turismo Português (CTP) — Alteração .....	869
— Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo — Alteração .....	875

### II — Corpos gerentes:

— Assoc. Empresarial de Viana do Castelo .....	875
— Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares .....	876
— APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição .....	876

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— FITOR — Companhia Portuguesa de Têxteis, S. A. — Alteração .....	877
--	-----

### II — Identificação:

— Grundig, Sistemas de Electrónica, L. <sup>da</sup> .....	877
— MACVILA — Indústria de Confecções, S. A. ....	878
— CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A. ....	878

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas .....	879
---	-----



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, 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.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável, no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10,

de 15 de Março de 2003, na sequência do qual a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás se opõe à extensão aos trabalhadores por si representados, pretensão que mereceu acolhimento.

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 do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 28 de Fevereiro de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção 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 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

3 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Meta-

lomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais dos Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e cooperativas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Agricultura, Alimentação, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por «denúncia» entende-se o período de revisão, feito por escrito parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso aos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

### CAPÍTULO II

#### Da admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias constantes do anexo I.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### 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.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — 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 indenização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contando-se na antiguidade do trabalhador, e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

3 — Nos contratos a termo com duração superior a seis meses o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Aprendizagem e estágio

1 — O tempo máximo de permanência nas categorias de aprendiz ou de estagiário/praticante II será de um ano ou seis meses, no caso de os trabalhadores se encontrarem oficialmente habilitados com um curso técnico-profissional ou com curso obtido no sistema de formação profissional qualificativo para a respectiva profissão.

2 — Logo que sejam atingidos os limites indicados no n.º 1, os aprendizes ou os estagiários/praticantes II poderão transitar para o grau profissional visado pela sua formação ou para a categoria profissional de estagiário/praticante I, na qual poderão permanecer durante mais um ano.

3 — A idade de 18 anos é o limite máximo de permanência na categoria de aprendiz.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Carreira profissional

1 — As promoções dos trabalhadores na sua carreira profissional deverão obedecer às seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- a) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Informações oficiais

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas dos quadros de pessoal e balanço social, nos termos da lei.

### CAPÍTULO III

#### Dos deveres das partes

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam observadas as prescrições legais determinadas, e deles haja sido dado conhecimento prévio aos outorgantes;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes ou outros devidamente credenciados;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;

- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Prestar ao IDICT — Inspecção de Desenvolvimento e Investigação das Condições Trabalho e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos, nos termos da lei;
- g) Dar cumprimento ao estipulado na lei sindical quanto à divulgação de quaisquer informações requeridas pelos sindicatos;
- h) As empresas descontarão e remeterão ao sindicato respectivo as quotizações sindicais dos trabalhadores ao seu serviço que para tal tenham dado acordo ao seu desconto nas suas remunerações, pelo processo administrativo que lhe for mais conveniente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma 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, por qualquer forma directa ou indirecta, através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir custos.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal, 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 da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — 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 base por cada ano de antiguidade, ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que global ou especificamente forem directamente impostas pela transferência, devendo este último informar previamente a entidade patronal da previsão das despesas a efectuar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e termo do período de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

3 — Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas ao IDCT, e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas do horário de trabalho.

4 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 — No regime de horário fixo, a duração do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com o máximo diário de oito horas, de segunda-feira a sábado.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição, com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora, exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico, e de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição, que poderá ser de seis horas.

3 — Para os trabalhadores afectos ao denominado «1.º escalão do ciclo económico do leite» (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada, com prejuízo dos limites indicados, de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

Considera-se «horário por turnos» todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa, e respeitando um máximo de quarenta horas semanais.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Horário especial

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de quarenta e cinco horas.

3 — Os períodos de trabalho normal diário não poderão ser superiores a nove horas nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição, com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho, normal neste tipo de horário, é de doze horas.

6 — Com prejuízo do disposto no n.º 3 e por acordo directo entre o trabalhador e o empregador, poderão as semanas de trabalho ser reduzidas em dias ou meios dias de trabalho ou ainda, nos mesmos termos, ser aumentados os seus períodos de férias.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos de subsídios de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

9 — Ao estabelecerem-se os períodos de trabalho dentro do intervalo de 18 semanas, dever-se-á ter em consideração as implicações que tal variação pode ter na utilização dos meios habituais de transporte, por parte dos trabalhadores.

10 — Se comprovadamente se verificar acréscimo de despesa com este fundamento, a entidade patronal deverá individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento decorrente das despesas da modificação do horário.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Descanso semanal e descanso complementar

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — Para efeito de estabelecimento de dias de descanso semanal não coincidentes com o domingo, deverão as empresas estar dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana.

3 — O dia ou meio dia de descanso complementar deverá, sempre que possível, ser consecutivo ao dia de descanso semanal.

4 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação, em dinheiro, no valor de 50% do valor das horas normais trabalhadas.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestem serviço sob o regime de turnos que cumulativamente estejam:

a) No regime de turnos rotativos (em laboração contínua ou descontínua);  
e tenham:

b) Um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado;

têm direito aos seguintes subsídios de turno:

Regime de três ou mais turnos rotativos — 15% do vencimento base;

Regime de dois turnos rotativos — 13% do vencimento base.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Frequência escolar

No sentido de melhorar o seu nível de conhecimentos e aptidões profissionais, os trabalhadores gozam dos direitos e garantias que lhes advêm do Estatuto do Trabalhador-Estudante.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa, à diuturnidade de € 13,97 e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

3 — Para efeitos da contagem da primeira diuturnidade, não são levados em consideração os tempos de permanência nas categorias profissionais de praticante e aprendiz.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal, na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75% da retribuição normal, nas horas ou frações subsequentes, até às 24 horas;
- c) 100%, a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados será pago com o acréscimo de 150%.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho em dia feriado confere um descanso compensatório de 100%.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado num período de 30 dias.

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tempo e modo de cumprimento

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um

talão preenchido de forma legível, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado.

3 — Nos casos de baixa por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador como subsídio de Natal um valor que resulte da parte proporcional ao serviço efectivamente prestado acrescido de 30% do valor que corresponde ao tempo de baixa por acidente. O trabalhador só terá direito a estes 30% se a entidade seguradora não pagar o subsídio por inteiro.

4 — O disposto nos números anteriores é também aplicado aos trabalhadores com contrato a termo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará 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, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 6,50.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos das 12 às 14 e das 19 às 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e 7 horas, pelo valor de € 1,50.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,05.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.



## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriatos

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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 em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1 é também considerado obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — 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 n.ºs 3 e 4.

2 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

4 — 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 oito dias úteis.

5 — O direito a férias dos trabalhadores sob regime de contrato a termo rege-se pelas determinações da legislação específica.

#### Cláusula 29.<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 e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio

de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deverá ser paga no início das mesmas.

3 — A redução do período de férias nos termos legalmente admitidos não implica redução correspondente ao subsídio de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, que poderão, por parecer favorável, determinar a fixação das mesmas fora daquele período.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empre-

gadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1 — A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes 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.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — 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.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto imediatamente informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — «Falta» é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas «faltas justificadas»:

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, as motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras.
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- g) Até três dias consecutivos ou interpolados, por altura de parto da esposa;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas «injustificadas» todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea *d*), para além dos créditos legalmente previstos, do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) As dadas por motivo de doença;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea *h*) da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — 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 ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — 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.

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis no ano de admissão.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os

deveres das partes que não pressupõem a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do 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 entidade patronal.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 30 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessaçao do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

### CAPÍTULO VI

#### Da cessaçao do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

A cessaçao do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal, previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/89.

### CAPÍTULO VII

#### Das condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Ponto único. Deverão ser observados os preceitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e a regulamentação do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e da Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal 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.

Em tudo o restante aplica-se o preceituado na LCT e no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, conjugado com as determinações específicas da legislação inerente à segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, definida no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, incluindo o acto de admissão, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das condições na saúde do trabalhador, a expensas da entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cantinas, refeitórios e vestiários

1 — As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 — Todas as entidades patronais devem possuir, nas instalações, vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais, limpos e arejados.

## CAPÍTULO IX

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 46.<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 do vencimento até 12 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 aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 — A aplicação da sanção de suspensão, prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, terá de ser obrigatoriamente precedida pela elaboração de processo disciplinar escrito nos termos legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho com justa causa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das 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 por que o trabalhador opte em alternativa à reintegração, como consequência do despedimento ilícito, será igual ao dobro da prevista na cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

A actividade sindical no interior das empresas rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, na sua redacção actualmente em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — O delegado sindical constitui nos termos da lei, o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes

e os trabalhadores por eles abrangidos, podendo afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos da laboração normal da empresa.

2 — A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais, nos termos da lei, as condições necessárias ao exercício das suas funções.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cada membro da direcção do sindicato dispõe de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — A direcção interessada deverá comunicar por escrito com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6+n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

7 — O resultado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

8 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores 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, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4 — 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.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Despedimento de dirigentes ou delegados sindicais

1 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir um trabalhador que exerce as funções de dirigente ou delegado sindical, ou que os haja exercido há menos de cinco anos, paga ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

2 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto

deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros de cada parte.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

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

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

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, alínea e), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, salvaguardam-se os direitos adquiridos, resultantes da aplicação da cláusula 46.<sup>a</sup> do CCT, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, até à data da entrada em vigor daquele diploma legal.

2 — O disposto no n.º 1 só se aplica às entidades então subscritoras do CCT mencionado no número anterior (Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios).

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Evolução profissional

1 — Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de laboração III, no prazo máximo de dois anos de trabalho efectivo, contado desde a data da sua classificação nesta categoria na empresa, ascenderão à categoria de operador de laboração II.

2 — Se, no fim do período máximo referido no n.º 1, o trabalhador não reunir competência de desempenho compatível com as funções deste novo grau, deverá ser submetido a formação específica de forma que no prazo máximo de seis meses seja efectivamente classificado no grau II.

## ANEXO I

### CCT para a indústria de lacticínios

#### Categorias profissionais

*Ajudante/auxiliar.* — Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outras existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização dos produtos.

*Aprendiz.* — Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar pequenos trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões e debaixo de efectiva supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

*Chefe de secção.* — Supervisiona a produção de um núcleo de uma empresa, controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, a fim de serem obtidos os produtos finais ou intermédios que foram programados, providencia para a satisfação das necessidades de materiais ou matérias-primas, consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições e controlando as suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre carência e ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos produtos produzidos e elabora os respectivos mapas; colabora e controla o programa de limpeza e desinfectação do equipamento.

*Encarregado.* — Controla a produção de uma empresa, ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector inter-relacionado com a produção de uma empresa, e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efectua as requisições necessárias; supervisiona e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e ou soluciona anomalias detectadas e providencia para a sua correcção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

*Estagiário praticante.* — Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector ou área a que está integrado.

*Operador.* — Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, regula e ou movimentam matérias, produtos

ou materiais que são adstritos ou incorporados na instalação a que está afecto; colabora e ou efectua a limpeza e desinfecção da respectiva instalação e equipamento onde opera, podendo eventualmente efectuar os registos e preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua actividade.

*Operador especializado.* — Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, sendo-lhe para tal exigidos conhecimentos técnicos, necessários à consecução das tarefas operativas e ou obtenção da qualidade e ou quantidade dos resultados obtidos; pode efectuar os registos e preenchimento de formulários de controlo inerentes à sua actividade e, eventualmente, colabora e ou efectua a limpeza e desinfecção da instalação e equipamento onde opera.

*Vendedor de auto-venda.* — Efectua vendas, entrega de produtos e respectivas liquidações financeiras, assegurando toda a movimentação física e administrativa consequente, utilizando para o efeito uma viatura e meios técnicos/informáticos de forma a ser assegurada nos clientes a rotação adequada dos produtos.

*Grupo profissional de assistente.* — Executa as diferentes tarefas, no âmbito da sua profissionalização, necessárias à sequência e ou controlo da produção em qualquer das suas fases, abrangendo as correspondentes às áreas de programação, aprovisionamento, controlo técnico, manutenção, transportes, comercialização ou logística. Na execução das diversas tarefas, pode utilizar máquinas, aparelhos ou sistemas possuidores de tecnologias específicas, que poderão influenciar a sua classificação, segundo as exigências requeridas. Eventualmente poderá coordenar a actividade de outros trabalhadores da sua especificação profissional. Inclui as seguintes categorias profissionais:

*Afinador de máquinas.* — Afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, podendo proceder à montagem das mesmas;

*Analista.* — Executa serviços de análise;

*Analista auxiliar.* — Executa as análises mais simples ou auxilia o analista;

*Bate-chapa.* — Proceda à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem;

*Canalizador.* — Corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações;

*Controlador de qualidade.* — Verifica se o trabalho em execução e ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas; detecta e assinala eventuais defeitos de execução e acabamentos, podendo elaborar relatórios;

*Empregado de armazém.* — Executa a movimentação de materiais e ou produtos, podendo utilizar

e ou conduzir máquinas e aparelhos específicos para o efeito, de forma a dar cumprimento ao programa de trabalho estabelecido, efectuando os registos administrativos consequentes, eventualmente através do sistema informático instalado;

*Fogueiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, procede à limpeza da tubuladura, fornalhas e condutas e providencia 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 do controlo de segurança. De um modo geral, cumpre e faz cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis;

*Lubrificador.* — Proceda à lubrificação de veículos automóveis e máquinas, podendo ainda efectuar lavagens;

*Mecânico de automóveis.* — Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica;

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — Conserva e repara instalações da especialidade e a sua aparelhagem de controlo;

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela, sem execução, pela sua boa conservação e limpeza, também pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga;

*Oficial electricista.* — Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica, segundo especificações técnicas;

*Operador de máquinas e aparelhos de elevação.* — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos;

*Preparador/conferente de amostras.* — Utiliza sistema informático para preparar e codificar amostras de leite, regista os resultados de leitura e elabora relatórios;

*Repositor/promotor.* — Proceda nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado;

*Serralheiro mecânico.* — Monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras;

*Torneiro mecânico.* — Opera o torno mecânico, executa todos os trabalhos de torneamento de peças através de desenho ou peça modelo; prepara a máquina e as ferramentas que utiliza;

*Vulgarizador.* — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

As categorias abaixo indicadas, para enquadramento, são equiparadas a ajudantes/auxiliares:

*Pré-oficial electricista.* — Coadjuva os oficiais, cooperando com eles; executa trabalhos de menor responsabilidade;

*Ajudante de fogueiro.* — Sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível para os recipientes do carregamento e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados;

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega;

*Porteiro/guarda.* — Atende os visitantes e indica os serviços onde se devem dirigir; controla as entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos; vigia edifícios e instalações.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categoria profissional	Grau	2002	2003	Aumento <sup>(1)</sup> (percentagem)
1	Encarregado .....	I	652,03	672,00	3,06
2	Encarregado .....	II	561,69	579,00	3,08
3	Chefe de secção .....	I	552,91	569,50	3,00
4	Operador especializado .....	I	507,48	523,00	3,06
	Vendedor de auto-venda <sup>(2)</sup> .....				
5	Assistente .....	I	478,57	493,00	3,02
6	Chefe de secção .....	II	449,14	463,00	3,09
7	Operador especializado .....	II	437,27	450,50	3,03
8	Assistente .....	II	432,11	445,50	3,10
	Operador de laboração .....	I			
9	Assistente .....	III	422,81	436,00	3,12
	Operador de laboração .....	II			
10	Ajudante/auxiliar .....	I	408,36	421,00	3,10
	Operador de laboração .....	III			
11	Ajudante/auxiliar .....	II	359,83	371,00	3,10
12	Estagiário/praticante .....		348,01	358,00	2,87
13	Aprendiz .....		278,41	287,00	3,09

<sup>(1)</sup> Aumento médio — 3,05 %.

<sup>(2)</sup> Este salário pode ser constituído por parte fixa e variável, respeitando, como mínimo, o valor do nível 4.

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeito a partir de 1 de Janeiro de 2003.



**Enquadramento do grupo profissional de assistente**

Nível	Grupo	Categoria
5	Assistente I . . . . .	Analista. Afinador de máquinas. Bate-chapa. Canalizador. Mecânico de automóveis. Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. Oficial electricista. Serralheiro mecânico. Torneiro mecânico. Vulgarizador. Fogueiro. Motorista. Empregado de armazém.
8	Assistente II . . . . .	Analista. Afinador de máquinas. Canalizador. Mecânico de automóveis. Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. Oficial electricista. Serralheiro mecânico. Torneiro mecânico. Fogueiro. Motorista. Controlador de qualidade. Operador de máquinas e aparelhos de elevação.
9	Assistente III . . . . .	Analista auxiliar. Preparador/conferente de amostras. Controlador de qualidade. Repositor/promotor. Vulgarizador.

Porto, 8 de Janeiro de 2003.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais dos Lacticínios:

*Afonso Henrique Saraiva Martins.  
Maria Antónia Cadillon.  
Rosa Ivone Nunes.  
Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.*

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.*

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida.*

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

*José Luís Alves Portela.  
Cândida Portela.  
Maria La Salette Rodrigues Martins.  
Maria Emília Tavares Martins.  
Maria Glória Alves Almeida.*

Entrado em 21 de Abril de 2003.

Depositado em 24 de Abril de 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o registo n.º 70/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

2 — A tabela salarial constante do anexo III tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50 por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas no valor de € 14,50.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

**Trabalhadores de escritório**

(Valores em euros)

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços . . . . . Chefe de escritório . . . . . Chefe de serviços . . . . .	598,25
2	Chefe de departamento/divisão . . . . . Inspector administrativo . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . . Analista de sistemas . . . . .	575,90
3	Chefe de secção . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . . Guarda-livros . . . . .	494,15
4	Secretário de direcção . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras . . . . .	472,80
5	Primeiro-escriturário . . . . . Caixa . . . . . Estenodactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Operador informático . . . . .	467,40
6	Cobrador . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Operador de telex . . . . . Estagiário de operador informático . . . . .	422,90
7	Terceiro-escriturário . . . . . Telefonista/contínuo . . . . . Porteiro (escritório) . . . . . Guarda . . . . .	392,10

(Valores em euros)

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	336,90
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	298,00
10	Paquete de 16-17 anos .....	279,30

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 14 de Março de 2003.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

#### Delaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 2 de Abril de 2003. — Pelo Secretariado,  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Abril de 2003.

Depositado em 24 de Abril de 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o registo n.º 71/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham como habilitações escolares mínimas as exigidas por lei e 16 anos de idade, excepto:

1 — Instrutor de condução automóvel — as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

2 — Trabalhadores administrativos:

- Curso do ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondente ao nível mínimo do conhecimento das funções administrativas qualificadas, quando reconhecido como equivalente, e certificação profissional sempre que requerida para o exercício da profissão;
- As exigências referidas na alínea anterior não são obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão, sem prejuízo do cumprimento das normas de certificação profissional, quando obrigatórias.

#### Cláusula 8.ª

##### Carreira profissional

O número de estagiários não pode exceder 50% do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo em que poderá haver um estagiário.

#### Cláusula 10.ª

##### Regime de promoções e acesso obrigatório

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completam os seguintes períodos de permanência:

- Os estagiários passarão a escriturários de 2.ª classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio;
- Os escriturários de 2.ª classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

3 — Os escriturários são classificados em assistentes administrativos por promoção do empregador nos termos desta convenção, ou após um desempenho de cinco anos de actividade profissional desde que completada pela aquisição de qualificações profissionais adequadas ao exercício de profissão de assistente administrativo ou outra mais qualificada através de cursos de formação profissional oficialmente reconhecidos, ou pela obtenção de certificado de aptidão profissional.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de € 20,60 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro, caixa e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 26,78.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,15.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — € 10,30;

Jantar — € 10,30;

Pequeno-almoço — € 3,09.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

1 — O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

- A subsídio de deslocação nos montantes de € 3,09 e € 6,70 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### ANEXO I

#### Definições de funções

*Estagiário.* — É o trabalhador administrativo que possui uma habilitação profissional correspondente ao nível mínimo do conhecimento das funções administrativas qualificadas e que sem qualquer experiência faz a sua aprendizagem.

*Escriturário.* — É o profissional que executa todas as tarefas previstas para o assistente administrativo mas não possui formação profissional.

*Assistente administrativo.* — É o profissional que:

- Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;
- Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);
- Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento;
- Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Técnico de contabilidade.* — É o profissional que:

- Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo;

- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.
- 6) Organiza e arquia todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Eliminar:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Contínuo (menos de 21 anos);  
Guarda-livros.

Reclassificar:

Guarda-livros em técnico de contabilidade.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Director de serviços ..... Técnico examinador .....	1 149,83
1	Chefe de escritório .....	857,84
2	Chefe de departamento/divisão/contabilidade ... Contabilista ..... Programador ..... Tesoureiro .....	784,11
3	Chefe de secção ..... Técnico de contabilidade .....	714,38
3-A	Director de escola de condução .....	694,74
4	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção .....	656,40

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
4-A	Instrutor .....	638,60
5	Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa .....	635,51
6	Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador .....	567,53
7	Telefonista .....	541,78
8	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro .....	528,39
9	Estagiário (3. <sup>o</sup> ano) ..... Trabalhador de limpeza .....	501,61
10	Estagiário 2. <sup>o</sup> ano .....	434,66
11	Estagiário 1. <sup>o</sup> ano .....	394,49

Lisboa, 10 de Março de 2003.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Abril de 2003.

Depositado em 28 de Abril de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o registo n.º 74/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT olarias de barro vermelho e grés decorativo Alteração salarial e outra

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 2,57.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, bem como o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2002, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

#### ANEXO II

##### Remunerações mínimas

##### Tabela salarial

Níveis	Vencimento (euros)
I .....	617,50
II .....	574,50
III .....	568,50
III-A .....	551,50
IV .....	460,50
IV-A .....	452,50
V .....	436,50
V-A .....	430,50
VI .....	406,50
VII .....	372,50
VIII .....	361,00
IX .....	358,50
X .....	358,50

##### Enquadramentos profissionais

##### Grupo I:

Encarregado geral.

##### Grupo II:

Chefe de equipa.  
Encarregado de secção.

##### Grupo III:

Modelador de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo III-A:

Motorista de pesados.

##### Grupo IV:

Decorador de 1.<sup>a</sup>  
Filtrador.  
Formista moldista de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Modelador de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro formista ou de lambugem de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro jaulista de 1.<sup>a</sup>

Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.<sup>a</sup>  
Operador de enforma e desenforma.  
Operador de máquina de amassar ou moer.  
Operador de máquina semiautomática.  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Prensador.  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.  
Vidrador de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

##### Grupo V:

Ajudante de operador de enforma ou de desenforma.  
Decorador de 2.<sup>a</sup>  
Embalador-empalhador.  
Escolhedor.  
Formista.  
Formista moldista de 2.<sup>a</sup>  
Forneiro ajudante.  
Oleiro asador-colador.  
Oleiro formista ou de lambugem de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro jaulista de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquina de prensar.  
Operador de máquina automática.  
Preparador de enforma.  
Vidrador de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo V-A:

Acabador.

##### Grupo VI:

Ajudante de motorista.  
Ajudante de operador de máquina semiautomática.  
Ajudante de preparador de pasta.  
Amassador ou moedor de barros.  
Auxiliar de armazém.

##### Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

##### Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

##### Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

##### Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

Mafra, 17 de Março de 2003.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Casimiro Sardinha e Sombreireiro, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos, L.<sup>da</sup>:

Norberto Domingos Batalha.

Por Manuel Rodrigues Luís:

*Manuel Rodrigues Luís.*

Pela Olaria de Vale Coelho, L.<sup>da</sup>:

*Adriano Vale Coelho.*

Pela Cerâmica Grandela — Manuel Emídio Sombreiro, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

Por Eugénio Maria Galiza Sardinha:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Artesanato Santo Onofre:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Val do Sol Cerâmicas, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTPI-N representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato das Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Entrado em 23 de Abril de 2003.

Depositado em 24 de Março de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o n.º 73/2003, 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 Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outros.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

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

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

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

##### Condições gerais de admissão

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

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei;
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente 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 III.

## 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 24 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 de 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 a 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 a 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 pre-estabelecida;
- 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 de 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, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e 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 no presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida 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 da 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 remunerado 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 substituído 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 noturno

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

#### Cláusula 30.<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 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.

#### 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 substituído 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 do 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 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

#### Cláusula 35.<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 ao:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a LACTICOOP lho proporcionar;
- b) Pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no 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 54 % 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 em outro 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, e 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 a 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 lhe 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 5 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 serviço 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 a esse 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 relativas 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 subseqüentes 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 a 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 todas as restantes direitas 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 LAC-

TICOOP, 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 vierem a adoptar-se 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:

- a) Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 59.<sup>a</sup>;

- b) Falta de promoção, pela LACTICOOP, da negociação prevista no n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- c) 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>

##### Cessaçao 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 informa-

tização 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) da 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 no 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>

##### Cessaçãõ 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 retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a LACTICOOP tenha recebida 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, agravado 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 com-

portamentos 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, 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 número 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 um 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 diferida 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:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;



- e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- j) 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 Sindicato dos Lacticínios;
- 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 se possam documentar.

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

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do 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 e os anexos III-A e IV-A têm vigência de 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### 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 décimo cêntimo superior.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### 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 décimo cêntimo superior.

2 — .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos 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 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.

### ANEXO III-A

#### Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Para vigorar de 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	.....	1 171,50
II	.....	1 035,50
III	.....	881,00
IV	.....	783,50
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	.....	2,00/hora

### ANEXO IV-A

#### Valores das refeições para vigorar desde 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002

(n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>)

Pequeno-almoço — € 2.

Almoço/jantar — € 9.

Ceia — € 2.

### ANEXO I

#### Definição da funções

*Afinador de máquina.* — 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 do 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 LACTICOOP; 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 fogueiro.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Encarregado de local de recolha.* — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as 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 concentrado.* — 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 de uma 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 relacionadas 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 docu-

mentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, 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; acessorariamente, 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 frigorigénico. 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 e 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 prazos;
- 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 pla-

nificação 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 ordigramas 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 trabalhador 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> classes 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 abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
- c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e 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**

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

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.

Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de engenharia, nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar 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 1-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 transitariamente, 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 promovimentos 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 1 encarregado de secção e 1 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 decor-

rido 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-boques 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 IEFPP, 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.<sup>a</sup> 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 de Energia.

##### **II — Princípios gerais da profissão de fogueiro**

1 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

- a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto», sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;
- b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

2 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da 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 conhecimentos**

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 a anuidade correspondentes 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 de 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 do grau III;  
Chefe de serviços.

Nível IV:

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

Nível V:

Assessor técnico do grau I;  
Assistente comercial;  
Chefe do centro de informática;

Profissional de engenharia do grau III;  
Técnico de manutenção.

Nível VI:

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

Nível VII:

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

Nível VIII:

Ajudante de 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 3 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 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>

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.º ano;  
Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário;  
Praticante de metalúrgico do 1.º 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 .....	1 067
	Director fabril .....	
III	Assessor técnico do grau III .....	908
	Chefe de serviços .....	
IV	Assessor técnico do grau II .....	807
	Chefe de laboratório .....	
	Profissional de engenharia do grau IV ...	
	Técnico de fabrico .....	
V	Assessor técnico de grau I .....	698
	Assistente comercial .....	
	Chefe de centro de informática .....	
	Profissional de engenharia do grau III ...	
	Técnico de manutenção .....	
VI	Ajudante chefe de laboratório .....	619
	Chefe de secção .....	
	Monitor .....	
	Profissional de engenharia do grau II ...	
	Programador .....	
VII	Encarregado de armazém .....	577
	Escriturário principal .....	
	Operador de informática .....	
	Profissional de engenharia do grau I ....	
	Secretário(a) .....	
	Técnico de higiene e segurança industrial ...	
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ...	539
	Analista principal .....	
	Caixa .....	
	Encarregado electricista .....	
	Encarregado de fogueiro .....	
	Encarregado metalúrgico .....	
	Encarregado de posto de concentração ...	
	Encarregado de transportes .....	
	Encarregado de vulgarizadores .....	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Fiel de armazém .....	
	Impressor .....	
	Inseminador .....	
	Vendedor .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
IX	Afinador de máquinas de 1.ª .....	509
	Analista de 1.ª .....	
	Bate-chapas de 1.ª .....	
	Cobrador .....	
	Encarregado de secção .....	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Fogueiro de 1.ª .....	
	Mecânico auto de 1.ª .....	
	Mecânico de frio de 1.ª .....	
	Motorista de pesados .....	
	Oficial electricista de mais de três anos ...	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
X	Ajudante encarregado de secção .....	492
	Contrastador de 1.ª .....	
	Cozinheiro de 1.ª .....	
	Demonstrador(a) .....	
	Encarregado de colhedor de amostras ...	
	Operário especializado .....	
	Recepcionista .....	
	Vulgarizador de 1.ª .....	
XI	Afinador de máquinas de 2.ª .....	480
	Analista de 2.ª .....	
	Analista auxiliar .....	
	Bate-chapas de 2.ª .....	
	Contrastador de 2.ª .....	
	Cozinheiro de 2.ª .....	
	Distribuidor .....	
	Escriturário de 3.ª .....	
	Fogueiro de 2.ª .....	
	Mecânico auto de 2.ª .....	
	Mecânico de frio de 2.ª .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista até 3 anos .....	
	Operário de laboração de 1.ª .....	
	Repositor(a) .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
	Telefonista .....	
	Vulgarizador de 2.ª .....	
XII	Afinador de máquinas de 3.ª .....	455
	Ajudante de motorista .....	
	Analista de 3.ª .....	
	Bate-chapas de 3.ª .....	
	Carpinteiro .....	
	Condutor de máquinas elevatórias de transporte.	
	Conferente .....	
	Cozinheiro de 3.ª .....	
	Entregador de ferramentas/matérias/produtos.	
	Lubrificador .....	
	Mecânico auto de 3.ª .....	
	Mecânico de frio de 3.ª .....	
	Operário de laboração de 2.ª .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro mecânico de 3.ª .....	
XIII	Colhedor de amostras .....	438
	Contrastador de 3.ª .....	
	Encarregado de centro de refrigeração ...	
	Lavador .....	
	Operário de laboração de 3.ª .....	
	Operário de laboratório .....	
	Vulgarizador de 3.ª .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XIV	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Servente de armazém .....	425
XV	Auxiliar de laboração ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano .....	405
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante metalúrgico do 2.º ano ..... Servente da construção civil ..... Servente de limpeza .....	384

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XVII	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário ..... Praticante metalúrgico do 1.º 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, padrastos 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 pela 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 inabilidade 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.

Aveiro, 13 de Março de 2003.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Abril de 2003.

Depositado em 24 de Abril de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o registo n.º 72/2003, 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

#### **Sind. Democrático dos Professores dos Açores Alteração**

Alteração aos estatutos aprovada na assembleia geral realizada em 8 de Março de 2003.

#### **CAPÍTULO I**

#### **SECÇÃO I**

#### **Da identificação**

#### **Artigo 1.º**

#### **Denominação e sigla**

1 — O Sindicato Democrático dos Professores dos Açores é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que, no seu âmbito, exerçam a sua actividade profissional na docência ou na investigação científica, enquanto educadores, professores, formadores ou investigadores, e que nele se queiram, livremente, associar.

2 — O Sindicato Democrático dos Professores dos Açores utiliza a sigla SDPA.

#### **Artigo 2.º**

#### **Sede e âmbito**

1 — O Sindicato tem a sua sede em Ponta Delgada e secretariados de zona onde sejam necessários.

2 — O âmbito do SDPA compreende a Região Autónoma dos Açores.

#### **SECÇÃO II**

#### **Dos princípios fundamentais**

#### **Artigo 3.º**

#### **Fins**

1 — O SDPA, tendo como finalidade a defesa intransigente dos interesses profissionais, económicos, sociais e ético-morais da classe que representa, orienta a sua acção na observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se encontram definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados, visando a construção de um movimento sindical coeso, forte e independente.

2 — O enunciado no número anterior implica:

- a) A independência e autonomia do Sindicato face ao Estado, às associações patronais, às confissões religiosas, aos partidos políticos e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de poder estabelecer as relações necessárias à prossecução dos seus objectivos e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de desenvolvimento humano e social e de progresso material;
- b) O respeito pelas minorias, sem pôr em causa o cumprimento das vontades expressas maioritariamente;
- c) O integral respeito pelas opções políticas, filosóficas e religiosas de cada associado.

3 — O Sindicato apoia, solidária e responsabilmente, a luta de quaisquer trabalhadores, em tudo quanto não



colida com os seus princípios fundamentais nem com os direitos, liberdades e garantias de outros trabalhadores.

4 — O Sindicato solidariza-se com os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutem pela construção e aprofundamento da democracia política, económica e social.

#### Artigo 4.º

##### Objectivos

Constituem objectivos primordiais do SDPA:

- a) A defesa firme e coerente dos direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados na lei e, mormente, dos estatuídos para os docentes;
- b) A luta pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que a ambas têm direito todos os cidadãos ao longo da vida;
- c) O contributo democrático para a continuada transformação da sociedade, em que os valores predominantes sejam a liberdade, a igualdade, a justiça e a solidariedade.

#### Artigo 5.º

##### Relações com outras organizações sindicais

1 — O SDPA é membro integrante da Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE) e da União Geral de Trabalhadores (UGT).

2 — O SDPA pode desvincular-se das organizações acima enunciadas, desde que a assembleia geral se pronuncie nesse sentido.

3 — O SDPA pode ainda, no contexto do sindicalismo democrático, estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em organizações sindicais, nacionais e internacionais, que contribuam para o fortalecimento do movimento sindical.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### Sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato, desde que nele se inscrevam e sejam admitidos, os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua actividade na docência ou na investigação científica, enquanto educadores, professores, formadores ou investigadores.

2 — Mantêm a qualidade de sócios os docentes e investigadores científicos que se encontrem em situação de reforma ou aposentação.

3 — Mantêm ainda a qualidade de sócios aqueles que se encontrem na situação de licença sem vencimento, desde que, durante o período da licença, cumpram o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 10.º destes estatutos.

4 — Os associados que se encontrem transitariamente em exercício de funções no Governo da República, nos Governos Regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou função sindicais.

5 — A excepção referida no número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções na administração regional e local a tempo parcial.

#### Artigo 7.º

##### Admissão

O pedido de admissão é apresentado à direcção, através de proposta subscrita pelo interessado, e implica a aceitação dos presentes estatutos e o seu respeito.

#### Artigo 8.º

##### Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão a sócio do Sindicato por motivos devidamente fundamentados, nomeadamente aos candidatos que comprovadamente não ofereçam garantias de observância do disposto nos presentes estatutos.

2 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

3 — O interessado poderá interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, alegando o que houver por conveniente.

4 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo na instância recorrida, que, nos cinco dias subsequentes, remeterá o processo para o conselho geral.

5 — Ouvido o interessado, o conselho geral deliberará, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos sócios

1 — São direitos dos associados:

- a) Beneficiar dos direitos consagrados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, em tudo quanto decorra das suas relações laborais com as instituições, públicas ou privadas, onde exerça a sua actividade profissional ou da sua actividade sindical, exercida no respeito dos estatutos;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, exprimindo com total liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados;
- d) Eleger e ser eleito, nas condições estatutárias, para os órgãos e estruturas do Sindicato;
- e) Ser informado e informar-se de toda a actividade do Sindicato e das organizações em que o Sindicato estiver filiado;

- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como de instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do Sindicato, desde que o solicite formalmente à comissão fiscal e disciplinar;
- i) Impugnar, junto dos órgãos estatutariamente competentes e nos termos destes Estatutos, os actos de qualquer órgão sindical que considere ilegais ou antiestatutários;
- j) Apelar para o conselho geral em caso de sofrer pena de expulsão;
- l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção e devolução do cartão de sócio;
- m) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo os membros dos corpos gerentes, a tempo inteiro, o direito a ser compensados nos termos da alínea *m*) do n.º 1.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regular e pontualmente as quotas;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato;
- e) Empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;
- f) Cumprir as disposições emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho ou, ainda, a passagem à situação de reforma ou aposentação, de doença prolongada e o impedimento por cumprimento do serviço militar;
- h) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como quaisquer situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por aquelas entidades;
- i) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 11.º

##### Suspensão de sócio

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, excepto nos casos

- de não recepção de vencimento, de doença ou de cumprimento do serviço militar;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão;
- c) Estejam, temporariamente, a exercer a profissão fora do âmbito do Sindicato, a menos que declarem expressamente pretender manter o vínculo ao SDPA, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas.

#### Artigo 12.º

##### Perda da qualidade de sócio

A qualidade de sócio cessa:

- a) Por declaração de vontade do sócio, formulada por escrito;
- b) Por cessação voluntária de funções, salvo nos casos de licença sem vencimento, reforma ou aposentação, ou suspensão temporária de funções por motivo de serviço público;
- c) Por despedimento ou demissão, após o trânsito da decisão punitiva;
- d) Quando o sócio deixe de exercer a sua actividade profissional na área ou âmbito do SDPA;
- e) Quando deixe de pagar quotas durante o período de três meses e, depois de avisado para pagar as quotas em atraso, o não tenha feito no prazo de 30 dias após a recepção do aviso;
- f) Por aplicação da pena de expulsão.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão de sócio

1 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

- a) Por força do disposto na alínea *e*) do artigo 12.º, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;
- b) Por força do disposto na alínea *f*) do artigo 12.º, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data da expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

## SECÇÃO II

### Das sanções e regime disciplinar

#### Artigo 14.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pela comissão fiscal e disciplinar, mediante processo disciplinar.

#### Artigo 15.º

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação, ainda que meramente culposa, do disposto nos presentes estatutos e demais regulamentos aprovados.

## Artigo 16.º

### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que ocorreu.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o Sindicato teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A notificação da nota de culpa ao arguido interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

## Artigo 17.º

### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, poderá ser antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao arguido, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral, ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias ao apuramento da verdade.

4 — O número de testemunhas do arguido não poderá exceder o de três, por cada facto que lhe seja imputado, e o de 20, na totalidade.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3 deste artigo.

6 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo que alude o número anterior será de 90 dias.

7 — A decisão será notificada, por carta registada com aviso de recepção, ao sócio e à direcção, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8 — Os prazos referidos neste artigo são substantivos.

## Artigo 18.º

### Sanções disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As sanções referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da comissão fiscal e disciplinar, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos e demais regulamentos aprovados;

- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Ponham em causa, desrespeitem ou ofendam a dignidade do Sindicato, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusam a cumprir os deveres inerentes a tais funções;
- e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato de forma e com intuídos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas.

3 — São condições atenuantes:

- a) Ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

## Artigo 19.º

### Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão fiscal e disciplinar cabe recurso para o conselho geral, o qual deve ser entregue, devidamente fundamentado, no prazo de 20 dias a contar do disposto no n.º 7 do artigo 17.º

2 — A interposição do recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção dessa interposição.

3 — O conselho geral delibera em última instância.

## SECÇÃO III

### Da quotização

## Artigo 20.º

### Valor e cobrança das quotas

1 — O valor da quota será de 0,8% sobre a retribuição ilíquida, excluindo-se, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outras os acordos, admitidos por lei, que se destinem a facilitá-la.

3 — A percentagem enunciada no n.º 1 poderá ser alterada por deliberação do conselho geral.

## Artigo 21.º

### Isenção

1 — Estão isentos do pagamento de quotas, salvo declaração em contrário dos mesmos, e sem prejuízo dos seus direitos e obrigações, os sócios que:

- a) Se encontrem a prestar serviço militar;
- b) Por motivo de doença prolongada, tenham os seus vencimentos suspensos;
- c) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal.

2 — O conselho geral pode, excepcionalmente e por motivo considerado atendível, isentar o sócio do pagamento de quotas.

#### Artigo 22.º

##### Redução de quota

1 — Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os sócios em situação de reforma ou aposentação ou licença sem vencimento de longa duração, cabendo ao conselho geral deliberar sobre o montante da redução.

2 — O valor da quotização dos sócios em situação de reforma ou aposentação será determinado pelo conselho geral.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos e corpos gerentes do Sindicato

#### Artigo 23.º

##### Órgãos

São órgãos do SDPA:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho geral;
- d) A comissão fiscal e disciplinar;
- e) A direcção;
- f) Os secretariados de sector;
- g) Os secretariados de zona;
- h) Os núcleos sindicais de base;
- i) A assembleia de delegados sindicais;
- j) A assembleia de ilha.

#### Artigo 24.º

##### Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do SDPA:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) Os secretariados de sector;
- e) Os secretariados de zona.

2 — O mandato dos corpos gerentes é de três anos.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### Artigo 25.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral é um órgão de natureza deliberativa.

3 — A assembleia geral reúne e delibera validamente estando presente qualquer número dos seus membros, sem prejuízo de disposição em contrário.

4 — Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples dos associados presentes.

#### Artigo 26.º

##### Competências da assembleia geral

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho geral, os secretariados de sector, os secretariados de zona e os representantes do SDPA no conselho nacional da FNE e no conselho geral da UGT;
- b) Deliberar, sob proposta do conselho geral ou de 25 % dos sócios, sobre a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral;
- c) Aprovar os balanços anuais;
- d) Deliberar sobre a declaração de greve por período(s) superior(es) a quatro dias, sob proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre as alterações aos estatutos que lhe sejam propostas pelo conselho geral ou pela direcção;
- f) Deliberar, sob proposta do conselho geral, da filiação, desvinculação, fusão ou dissolução do Sindicato;
- g) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativamente, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das respectivas competências;
- h) Deliberar a demanda dos membros dos corpos gerentes por factos praticados no exercício dos seus cargos.

2 — A deliberação prevista na alínea b) do n.º 1 será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não seja possível aplicar o disposto na alínea o) do n.º 1 do artigo 33.º

#### Artigo 27.º

##### Sessões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente:

- a) Trienalmente, para cumprir o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 26.º;
- b) Sem prejuízo do enunciado na alínea a), duas vezes em cada ano civil.

2 — A assembleia geral reúne, extraordinariamente, quando assim o requeiram o conselho geral, a direcção executiva ou 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 28.º

##### Requerimento e convocação da assembleia geral

1 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles constarão sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação

estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

2 — A assembleia geral será convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, mediante aviso remetido aos sócios e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato, com indicação inequívoca do dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.

3 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no n.º 2 será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 10.º e o 30.º dias subsequentes ao da publicação em primeiro dia, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório.

4 — A assembleia geral realizar-se-á entre o 4.º e o 10.º dias subsequentes ao da publicação do respectivo aviso convocatório, quando tenha por fim deliberar sobre a matéria referida na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 26.º

### SECÇÃO III

#### Da mesa da assembleia geral

##### Artigo 29.º

###### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita será também a mesa do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o seu presidente, em caso de empate, direito a voto de qualidade.

##### Artigo 30.º

###### Competências da mesa da assembleia geral

1 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral, bem como publicitar as deliberações desta.

2 — Para além das demais competências que os estatutos atribuam, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente, compete:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e da direcção;
- c) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- d) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha tido conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de actos dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- f) Assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- g) Tomar conhecimento do pedido de demissão de qualquer membro de um órgão central.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral suprir os impedimentos do presidente e coadjuvar o presidente, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral minutar as actas, passar certidão das actas aprovadas e elaborar as actas das suas reuniões.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho geral

##### Artigo 31.º

###### Conselho geral

1 — O conselho geral é um órgão com funções deliberativas, jurisdicionais e fiscalizadoras, no domínio das competências que lhe são atribuídas.

2 — O conselho geral reúne e delibera validamente estando presente a maioria dos seus membros.

3 — Não se verificando o quórum referido no número anterior, o conselho geral reúne e delibera validamente uma hora após o início da sessão, desde que esteja presente um terço dos seus membros.

4 — Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.

5 — Quando o conselho geral reúna para tratar do enunciado na alínea *h*) do artigo 33.º, só delibera validamente se, estando presente a maioria dos seus titulares, tal deliberação seja tomada por maioria de dois terços dos membros presentes.

##### Artigo 32.º

###### Constituição do conselho geral

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Todos os membros da mesa da assembleia geral;
- b) 20 membros eleitos, saídos da(s) lista(s) concorrente(s) às eleições para esse órgão, seguindo o método da proporcionalidade directa.

2 — A direcção participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

##### Artigo 33.º

###### Competências do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar, anualmente, o plano estratégico da direcção;
- b) Aprovar, anualmente, o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar, até 15 de Dezembro, o orçamento do Sindicato para o ano seguinte e, até 31 de Março, as contas do exercício do ano anterior, sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
- d) Deliberar sobre matérias da sua exclusiva competência prescritas nos estatutos;

- e) Decretar a greve por período(s) superior(es) a dois e inferior a cinco dias, sob proposta da direcção;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- g) Elaborar e aprovar o seu regimento interno, na primeira sessão de cada mandato;
- h) Propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral ou da direcção, ou de alguns dos seus membros;
- i) Julgar, em última instância, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados;
- j) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos estatutários, para exercício das suas competências;
- l) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- m) Apreciar e propor à assembleia geral a alteração, total ou parcial, dos estatutos;
- n) Apreciar e propor à assembleia geral a filiação, desvinculação, fusão ou dissolução do Sindicato;
- o) Eleger, de entre os seus membros, por votação secreta, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos.

#### Artigo 34.º

##### Sessões, requerimento e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, a requerimento:

- a) Da direcção;
- b) Da comissão fiscal e disciplinar;
- c) De um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

3 — A convocação do conselho geral far-se-á por comunicação escrita, contendo indicação expressa e inequívoca da ordem de trabalhos, do dia, hora e local, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

#### SECÇÃO V

##### Da comissão fiscal e disciplinar

#### Artigo 35.º

##### Constituição da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar é composta por três associados eleitos em cada triénio pelo conselho geral, de entre os seus membros, por sufrágio secreto de listas nominativas, sendo considerada eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — Na sua primeira reunião, os membros eleitos da comissão fiscal e disciplinar designarão, entre si, o presidente.

#### Artigo 36.º

##### Competências da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — A comissão fiscal e disciplinar detém ainda o poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato, nos termos e limites destes estatutos.

3 — Compete, em especial, à comissão fiscal e disciplinar:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, os relatórios financeiros, o orçamento anual e suas revisões apresentados pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar, ao conselho geral e à direcção, todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições dele dependentes, mormente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar ao conselho geral, até 5 de Dezembro, parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção para o ano seguinte;
- e) Apresentar ao conselho geral, até 15 de Março, parecer sobre as contas do exercício do ano anterior.

#### SECÇÃO VI

##### Da direcção

#### Artigo 37.º

##### Constituição e funcionamento

1 — A direcção é o órgão executivo, por excelência, do Sindicato.

2 — A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e por quatro a oito vogais.

3 — O funcionamento da direcção rege-se por reglamento interno, por si elaborado e aprovado.

4 — A direcção reúne, validamente, com a presença da maioria dos seus membros.

5 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente, ou seu substituto, em caso de empate, direito ao exercício de voto de qualidade.

6 — De cada reunião será elaborada acta, donde constem os assuntos tratados, as deliberações tomadas e as declarações de voto, se as houver.

7 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no seu mandato, salvo quanto aos que tenham feito constar em acta a sua discordância relativamente a alguma deliberação tomada, através de declaração de voto.

8 — A direcção poderá, a todo o tempo e se necessário, alterar as suas decisões anteriores.

### Artigo 38.º

#### Competências da direcção

1 — Compete à direcção:

- a) Dirigir o Sindicato, com o apoio dos secretariados de sector e de zona;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral e do conselho geral de que for expressamente incumbida;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Apresentar propostas e contra-propostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela assembleia geral ou pelo conselho geral, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- e) Prestar informação aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras organizações sindicais ou instituições;
- f) Decidir da admissão de sócios;
- g) Gerir os fundos do Sindicato e adquirir e alienar bens móveis do Sindicato;
- h) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço;
- i) Apresentar à comissão fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte, até 10 de Março e 25 de Novembro, respectivamente;
- j) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;
- l) Requerer a convocação do conselho geral ou da assembleia geral, quando tal se mostrar necessário, para apreciação e deliberação sobre matérias da sua competência ou que a direcção entenda submeter-lhes;
- m) Requerer serviços de auditoria, internos ou externos, que julgue necessários para um melhor funcionamento do Sindicato, nas suas diversas áreas;
- n) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência;
- o) Autorizar reuniões de associados na área ou âmbito do Sindicato ou nas suas instalações;
- p) Decretar a greve por período(s) não superior(es) a dois dias.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

### Artigo 39.º

#### Competências dos membros da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, a quem o substituir, hierarquicamente:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção.

2 — As competências dos restantes membros da direcção serão definidas na sua primeira reunião.

## CAPÍTULO VII

### Dos secretariados de sector

#### Artigo 40.º

##### Secretariados de sector

1 — Os secretariados de sector são eleitos em lista conjunta com a direcção, com a mesa da assembleia geral e com os secretariados de zona.

2 — Cada secretariado de sector será composto por três a cinco elementos que, no momento da apresentação da candidatura, exerçam a sua actividade profissional nos sectores correspondentes.

3 — Cada secretariado de sector reúne trimestralmente.

4 — Cada secretariado de sector terá um coordenador, designado pela direcção, ouvido o respectivo secretariado.

#### Artigo 41.º

##### Constituição dos secretariados de sector

1 — São constituídos os seguintes sectores:

- a) Educação pré-escolar, 1.º ciclo do ensino básico e ensino particular e cooperativo;
- b) Educação especial;
- c) 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário.

2 — Novos sectores poderão ser criados pelo conselho geral, sob proposta da direcção, desde que tal seja considerado necessário.

3 — Os sectores enunciados no n.º 1 poderão ser objecto de alteração, fusão ou extinção pelo conselho geral, sob proposta da direcção, sempre que tal se mostre conveniente.

4 — Os secretariados de sector resultantes dos processos elencados nos n.ºs 2 e 3 serão compostos por três a cinco elementos, designados pelo conselho geral, sob proposta da direcção, exercendo as suas funções até ao termo do mandato da direcção.

#### Artigo 42.º

##### Competências de cada secretariado de sector

Constituem competências de cada secretariado de sector:

- a) Analisar a legislação referente ao sector;
- b) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;
- c) Elaborar propostas tendentes à resolução dos problemas definidos pelos estudos referidos nas alíneas precedentes, de acordo com a orientação geral do Sindicato, estabelecida no programa da direcção, com os planos de acção aprovados

- no conselho geral e com as deliberações dos plenários e assembleias de delegados;
- d) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência, voluntariamente ou por solicitação da direcção, de acordo com os prazos por ela definidos;
  - e) Apoiar os secretariados de zona na dinamização do sector;
  - f) Constituir grupos de apoio, sempre que necessário, para o estudo específico de questões.

## SECÇÃO VIII

### Dos secretariados de zona

#### Artigo 43.º

##### Secretariados de zona

1 — Os secretariados de zona são eleitos em lista conjunta com a direcção, com a mesa da assembleia geral e com os secretariados de sector.

2 — Cada secretariado de zona abrangerá uma área territorial igual, pelo menos, à de município.

3 — Os secretariados de zona são compostos por um mínimo de três e um máximo de cinco elementos que, no momento da apresentação da candidatura, exerçam a sua actividade profissional na área territorial por aqueles abrangida.

#### Artigo 44.º

##### Constituição dos secretariados de zona

1 — Para efeitos de constituição de secretariados de zona, são consideradas as seguintes zonas:

- a) Vila do Porto, Santa Maria;
- b) Nordeste e Povoação, São Miguel;
- c) Vila Franca do Campo e Lagoa, São Miguel;
- d) Ribeira Grande, São Miguel;
- e) Ponta Delgada, São Miguel;
- f) Praia da Vitória, Terceira;
- g) Angra do Heroísmo, Terceira;
- h) Santa Cruz da Graciosa, Graciosa;
- i) Velas e Calheta, São Jorge;
- j) Madalena do Pico, Lajes do Pico, e São Roque do Pico, Pico;
- l) Horta, Faial;
- m) Santa Cruz das Flores e Lajes das Flores, Flores, e Vila Nova do Corvo, Corvo.

2 — As zonas consideradas no n.º 1 poderão ser objecto de alteração, fusão ou extinção pelo conselho geral, sob proposta da direcção, sempre que tal se mostre conveniente.

3 — Os secretariados de zona resultantes dos processos elencados no n.º 2 serão compostos por três a cinco elementos, designados pelo conselho geral, sob proposta da direcção, exercendo as suas funções até ao termo do mandato da direcção.

#### Artigo 45.º

##### Funcionamento dos secretariados de zona

1 — O funcionamento dos secretariados de zona deverá ser regido por regulamento interno, por eles elaborado e aprovado.

2 — Cada secretariado de zona reúne, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, por convocação do respectivo coordenador.

3 — Cada secretariado de zona terá um coordenador, designado pela direcção, ouvido o respectivo secretariado.

#### Artigo 46.º

##### Competências dos secretariados de zona

Compete aos secretariados de zona:

- a) Dinamizar a vida sindical nas zonas que lhes estão adstritas, designadamente através da promoção da eleição de delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, da difusão das informações sindicais, de reuniões periódicas com os delegados sindicais e de assembleias de ilha;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direcção de que for expressamente incumbida;
- c) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores das respectivas zonas, quando lhes seja pedido;
- d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens que lhes estão adstritos e o ficheiro de associados e delegados sindicais da zona;
- e) Desempenhar todas as actividades que neles sejam delegadas;
- f) Acompanhar o processo de eleição dos delegados sindicais;
- g) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;
- h) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os sócios;
- i) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Adquirir os bens e os serviços necessários ao seu bom funcionamento, com os limites impostos pelo disposto na alínea i).

#### Artigo 47.º

##### Comissão provisória de zona

Quando um secretariado de zona se tenha demitido, total ou maioritariamente, será designada, pelo conselho geral, sob proposta da direcção, uma comissão provisória de zona, composta por três a cinco membros, a qual assegurará as funções até ao termo do mandato da direcção.

## SECÇÃO IX

### Dos núcleos sindicais de base

#### Artigo 48.º

##### Núcleos sindicais de base

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados, no pleno uso dos seus direitos, que trabalham no mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da direcção ou de um secretariado de zona, definir a dimensão, mínima e máxima, de um núcleo sindical de base,



bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar propostas e contra-propostas, no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas do sector.

#### Artigo 49.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e os locais de trabalho e mandatários dos núcleos sindicais de base junto dos respectivos secretariados de zona, regendo-se por estatuto próprio.

#### SECÇÃO X

##### Da assembleia de delegados sindicais

#### Artigo 50.º

##### Assembleia de delegados sindicais

A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo ao nível de zona ou zonas, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção, funcionando de acordo com um regimento próprio, e pode assumir a modalidade de assembleia geral de delegados sindicais ou de assembleia de delegados por sector ou sectores.

#### SECÇÃO XI

##### Da assembleia de ilha

#### Artigo 51.º

##### Assembleia de ilha

A assembleia de ilha é um órgão consultivo, ao nível de ilha, constituído pelos associados, no pleno uso dos seus direitos, que trabalham na mesma ilha, funcionando de acordo com um regimento próprio, revestindo as suas tomadas de posição a forma de pareceres à direcção.

#### CAPÍTULO IV

##### SECÇÃO I

##### Das eleições

#### Artigo 52.º

##### Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios do Sindicato no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais.

#### Artigo 53.º

##### Modo de realização das eleições

1 — Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para a direcção, para a mesa da assembleia geral, para o conselho geral, para os secretariados de sector, para os secretariados de zona, para os representantes do Sindicato ao conselho geral da FNE e ao conselho geral da UGT.

2 — A direcção, a mesa da assembleia geral, os secretariados de sector e os secretariados de zona são eleitos em lista conjunta, apresentando cada lista concorrente um programa de candidatura e um plano de acção, sendo eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — O conselho geral e os representantes do SDPA ao conselho geral da FNE e ao conselho geral da UGT serão eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método da proporcionalidade directa.

#### SECÇÃO II

##### Do processo eleitoral

#### Artigo 54.º

##### Organização do processo eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral, designadamente recebendo e decidindo da aceitação de candidaturas e apreciando quaisquer reclamações.

2 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

3 — É permitido o voto por correspondência.

#### CAPÍTULO V

##### SECÇÃO I

##### Do regime financeiro

#### Artigo 55.º

##### Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato e submetê-lo à aprovação do conselho geral.

#### Artigo 56.º

##### Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos do exercício

#### Artigo 57.º

##### Fundo sindical

1 — Entre outros que, por proposta da direcção, o conselho geral delibere criar e cuja utilização defina em regulamento próprio, o Sindicato terá um fundo sindical destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas do exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

#### Artigo 58.º

##### Aplicação de saldos

1 — As contas do exercício, elaboradas pela direcção, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão fiscal e disciplinar, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10% para o fundo sindical.

3 — Quando o conselho geral delibere não aprovar as contas deverá, obrigatoriamente, requerer partagem às contas do Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### SECÇÃO I

#### Da fusão ou dissolução do Sindicato

#### Artigo 59.º

##### Fusão do Sindicato

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia geral só delibera, validamente, se a maioria dos sócios tiver participado na votação.

#### Artigo 60.º

##### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

## SECÇÃO II

### Do símbolo e bandeira do Sindicato

#### Artigo 61.º

##### Símbolo e bandeira do Sindicato

1 — O símbolo do SDPA consiste numa forma rectangular, constante da figura 1, onde a expressão «Prof», abreviatura de professor, em branco, aparece envolta em azul escuro e onde as letras «S» e «D», representativas de Sindicato e democrático, respectivamente, bem como a palavra «Açores», em branco, aparecem envolvidas em verde.



Figura 1: símbolo do SDPA.

2 — A bandeira do SDPA é formada por um retângulo branco, tendo o símbolo ao centro e, debaixo dele, as palavras Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, de acordo com a figura 2.



Figura 2: bandeira do SDPA.

## CAPÍTULO VII

### SECÇÃO I

#### Disposições finais

#### Artigo 62.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 63.º

##### Revisão dos estatutos

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, mediante proposta do conselho geral, da direcção ou de, pelo menos, 10% dos sócios.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 64.º

Eficácia e processo eleitoral

1 — As presentes alterações entram em vigor na data da sua publicação no *Jornal Oficial*.

2 — No prazo máximo de 90 dias a contar da data de publicação dos presentes estatutos será promovido processo eleitoral.

3 — Até à tomada de posse dos corpos gerentes eleitos de acordo com o disposto nos presentes estatutos manter-se-ão em funções os corpos gerentes anteriores.

Registado em 27 de Março de 2003, com o n.º 2, a fl. 12 do livro n.º 1, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

II — CORPOS GERENTES

**Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos  
Eleição em 25 de Janeiro de 2003 para o mandato de 2003-2005**

Identificação

Nome	Número do bilhete de identidade	Data do bilhete de identidade	Arquivo	Distrito	Sindicato
<b>Direcção nacional</b>					
Jaquim da Costa Correia	2669258	30-3-1999	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.
António Diogo Ferreira	1083698	7-11-2002	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.
Maria Manuela Assunção Sequeira	317370	5-1-1996	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.
Zita Maria C. C. Pereira F. Braga	1079576	30-10-1996	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.
Almira Maria Machado dos Santos	2322718	29-9-2000	Lisboa	Lisboa	STAL.
Inácia Maria Cabrita N. Moisés	4593137	30-12-1998	Oeiras	Lisboa	STAL.
Ana Filipa Matos Bonita	10076880	9-10-2001	Lisboa	Lisboa	STAL.
Francisco Agostinho de Jesus da Silva	2074355	10-7-2000	Lisboa	Lisboa	SNTCT.
João Manuel da Costa Feijão	1073467	9-10-1998	Lisboa	Lisboa	CESP.
Rui Vasco Conceição	11327113	22-5-2001	Lisboa	Lisboa	CESP.
António Joaquim Roque Arcângelo	6223805	19-6-1997	Lisboa	Lisboa	SINTTAV.
Nátalia Maria Antónia	6089678	7-1-2003	Lisboa	Lisboa	STML.
Manuel António Pinto André	2444731	10-4-1997	Lisboa	Lisboa	SPGL.
Maria Teresa F. Castro Lopes	1929622	3-8-1995	Lisboa	Lisboa	Sind. Prof. Norte.
Joaquim Judas	1292817	15-11-2002	Lisboa	Lisboa	FNAM/S. M. Sul.
Ruben Jorge Antunes M. Braz	9896700	4-9-1998	Coimbra	Coimbra	STFP Centro.
Sérgio de Sousa Contreiras	5184458	8-11-2002	Lisboa	Lisboa	Sindicato dos Ferroviários.
<b>Comissão fiscalizadora</b>					
Efectivos:					
Francisco Branco Filipe	176275	28-6-2000	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.
Abel Macedo	1923579	7-4-1993	Lisboa	Lisboa	Sind. Prof. Norte.
Álvaro Rodrigues Barbosa Tavares	714962	13-3-2001	Porto	Porto	SINTTAV.
Suplentes:					
Maria de Lourdes Rodrigues	2525499	10-12-1997	Lisboa	Lisboa	F. P. Sul e Açores.

**Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes — Eleição em 11 de Abril de 2003 para o triénio de 2003-2006.**

Mesa da assembleia geral

Presidente — Amadeu Dias Bernardo, sócio n.º 108, de 31 anos de idade, portador do bilhete de identidade

n.º 9943755, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Rua da Fonte Velha, 1210-D, 4.º, esquerdo, Custóias, 4460-732 Matosinhos.

1.º secretário — José António de Oliveira Magalhães, sócio n.º 99, de 41 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9347918, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Travessa dos Fogueteiros, 51, 2.º, esquerdo, Custóias, 4460 Matosinhos.

2.º secretário — Américo Pereira da Silva, sócio n.º 102, de 46 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5991114, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Rua do General Humberto Delgado, 132, Leça da Palmeira, 4460 Matosinhos.

#### Direcção

Presidente — Fernando dos Santos Barros, sócio n.º 651, de 49 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5979757, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Rua de Terramonte, 951, Gueifães, 4470 Maia.

Vice-presidente — Celso Ferreira de Castro, sócio n.º 610, de 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 2835815, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Travessa de Trás da Serra de Cima, 103, Jovim, 4510-146 Gondomar.

Tesoureiro — Manuel Joaquim Moreira de Sousa, sócio n.º 642, de 47 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3843066, do arquivo de identificação

do Porto, morador na Rua do Monsanto, 284, apartamento 2, Porto, 4250-287 Porto.

#### Conselho fiscal

Presidente — Eugénio Manuel Nunes dos Santos, sócio n.º 345, de 41 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7960768, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Rua das Covas, 54, 4465 São Mamede de Infesta.

1.º secretário — Manuel José Cruz da Rocha, sócio n.º 85, de 40 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8492643, do arquivo de identificação de Lisboa, morador na Rua de Irene Lisboa, 68, Águas Santas, 4425-100 Maia.

2.º secretário — João Brito Magalhães, sócio n.º 439, de 55 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7513382, do arquivo de identificação do Porto, morador na Rua Airosa, 100, Alfena, 4445 Ermesinde.

Registados em 22 de Abril de 2003 sob o n.º 27/2003, a fl. 37 do livro n.º 2.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

#### Assoc. dos Comerciantes do Porto — Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral em 26 de Março de 2003.

#### Artigo 8.º

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) *(Eliminada.)*
- j) *[Passa a alínea i).]*
- k) *[Passa a alínea j).]*

#### Artigo 23.º

- 1 — .....
- 2 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes. A destituição dos elementos dos órgãos sociais exigem, contudo, o voto favorável de dois terços dos associados presentes enquanto que a alteração dos estatutos exigem três quartos dos mesmos. As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos de todos os associados.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

## Artigo 24.º

1 — .....

2 — .....

3 — A assembleia geral extraordinária convocada nos termos previstos no presente artigo não se realizará se à hora especificada no aviso convocatório não estiverem presentes dois terços dos associados que solicitaram a reunião.

## Artigo 33.º

1 — A direcção é constituída por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vice-secretário, um tesoureiro e um vice-tesoureiro.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

## Artigo 43.º

Em caso de dissolução, a assembleia que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições de liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

Exceptuam-se os bens que, nos termos da lei, compete ao tribunal atribuir.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 22 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 42/2003, a fl. 20 do livro n.º 2.

## **Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESÚL — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 19 de Março de 2003, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2002.

Para os devidos efeitos informamos que na passada assembleia geral de 19 de Março de 2003 foi aprovada a nova redacção do n.º 1 do artigo 35.º dos estatutos sociais da Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESÚL, conforme de seguida se transcreve:

## «Artigo 35.º

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.»

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 44/2003, a fl. 21 do livro n.º 2.

## **Confederação do Turismo Português (CTP) Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 14 de Dezembro de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 18, de 30 de Setembro de 1997.

## CAPÍTULO I

### Artigo 1.º

#### Designação

A Confederação do Turismo Português (CTP), adiante somente designada por Confederação, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização, democracia interna e independência face ao Estado, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais, rege-se pelos presentes estatutos.

### Artigo 2.º

#### Objectivos

São objectivos da Confederação promover o estudo e debate de temas que interessem à actividade económica do turismo, contribuir para o diagnóstico e acompanhar a resolução dos problemas que atingem a actividade com o objectivo de definir uma estratégia comum, estabelecendo as prioridades e propondo as medidas adequadas à prossecução dessa estratégia, com vista à defesa dos interesses comuns dos seus associados, assumindo-se como sua legítima representante com o estatuto de parceiro social.

### Artigo 3.º

#### Sede e delegações

1 — A Confederação tem sede em Lisboa e exerce as suas acções no plano interno em todo o território nacional.

2 — A Confederação poderá abrir delegações no território nacional ou no estrangeiro, nomeadamente em Bruxelas, mediante proposta da direcção e aprovação da assembleia geral, necessitando no caso de delegações em Portugal do parecer favorável de dois terços das associações e uniões regionais confederadas aí sediadas.

### Artigo 4.º

#### Âmbito

1 — A Confederação abrange as federações, uniões e outras associações da actividade económica do turismo.

2 — Podem ainda ficar-se na Confederação as empresas que desenvolvam actividade no turismo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

### Artigo 5.º

#### Atribuições

1 — A fim de prosseguir o seu objectivo de defesa interna e externa do Turismo nacional, são atribuições da Confederação:

a) Promover a harmonização dos interesses dos seus associados, dentro de um espírito de soli-

dariedade, subsidiariedade e de apoio recíproco, para o exercício de direitos e obrigações comuns;

- b) Representar os interesses comuns dos seus associados, em colaboração com os mesmos, junto de todas as entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;
- c) Cooperar com as entidades referidas na alínea anterior com vista à realização de iniciativas de interesse mútuo;
- d) Promover a formação profissional;
- e) Contribuir para a divulgação, promoção e inovação dos produtos e serviços turísticos;
- f) Elaborar diagnósticos e pareceres, divulgando os respectivos resultados e mantendo serviços de apoio informativo às empresas turísticas e à actividade em geral;
- g) Promover o estudo e debate de temas que interessem e contribuam para o desenvolvimento, modernização e aumento da competitividade da actividade económica do turismo, favorecendo, designadamente, as abordagens multisectoriais e interdisciplinares;
- h) Contribuir para a formação de políticas e estabelecimento de quadros de apoio favoráveis ao desenvolvimento da actividade turística e da economia nacional;
- i) Nos termos da lei e do mandato que lhe venha a ser conferido pela associação ou associações confederadas, intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- j) Exercer todas as demais actividades que não contrariem os objectivos definidos nos presentes estatutos e que não sejam proibidas por lei.

2 — Na prossecução dos objectivos estatutários deve a Confederação, em todas as matérias que sejam também atribuições das suas estruturas associativas filiadas, em razão do sector e ou da região que representam, obter parecer prévio destas, o qual tem carácter vinculativo, e no caso de serem proferidos pareceres contraditórios determinam o dever de a Confederação se abster de se pronunciar sobre as matérias objecto da consulta.

3 — Com vista à prossecução das suas atribuições pode a Confederação participar na criação e funcionamento de organismos especializados, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades congêneres, económicas e sociais, nacionais ou comunitárias, estrangeiras ou internacionais.

## Artigo 6.º

### Dos associados e dos membros aliados da Confederação

1 — Podem ser associados da Confederação as entidades mencionadas no artigo 4.º destes estatutos, desde que paguem a respectiva quota.

2 — Podem ainda inscrever-se na Confederação, como membro aliado, as entidades patronais que desenvolvam qualquer actividade turística.

## Artigo 7.º

### Admissão

1 — A admissão dos associados e dos membros aliados cabe à direcção, a qual verificará a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

2 — O pedido de admissão, a ser formulado pelos interessados, deverá ser acompanhado dos respectivos estatutos e de cópia autenticada do acto constitutivo.

3 — Para efeito de admissão, nos termos do regulamento de jóias e quotizações, poderá a direcção solicitar aos requerentes outros elementos para avaliar a sua representatividade ou o seu volume de negócios, consoante os casos.

4 — Da deliberação referida no n.º 1 cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo requerente ou por qualquer associado.

## Artigo 8.º

### Direitos dos associados e dos membros aliados

1 — São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Confederação nos termos estatutários;
- b) Beneficiar, nos termos definidos em regulamento, dos serviços de informação, formação e assessoria técnica, económica, jurídica e de gestão, bem como das iniciativas desenvolvidas nesse domínio no âmbito da Confederação;
- c) Serem representados pela Confederação perante as entidades públicas, privadas, comunitárias, estrangeiras ou internacionais, no âmbito definido nos presentes estatutos e sempre que o solicitem;
- d) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 18.º, n.º 3

2 — São direitos dos membros aliados os referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

## Artigo 9.º

### Deveres dos associados a membros aliados

1 — São deveres dos associados:

- a) Contribuir financeiramente para a Confederação nos termos estatutários e regulamentares;
- b) Participar nas actividades da Confederação nos termos estatutários, contribuindo para o seu bom funcionamento, nomeadamente através da remessa de informações relevantes para a actividade económica do turismo, quer estas sejam directamente solicitadas, quer por iniciativa própria;
- c) Colaborar na concretização das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Confederação;
- d) Comunicar à Confederação qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer alterações de estatutos e regulamentos, tratando-se de associações, uniões ou federações;

- e) Comunicar as alterações do objecto social, tratando-se de outros associados, que não os referidos na alínea anterior.

2 — São deveres dos membros aliados contribuir financeiramente para a Confederação nos termos estatutários e regulamentares e comunicar as alterações do seu objecto social.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de associado ou de membro aliado

1 — Perdem a qualidade de associado ou de membro aliado:

- a) Aqueles que peçam a sua demissão, mediante carta registada com aviso de recepção dirigida à direcção, com pré-aviso de três meses;
- b) Aqueles que forem excluídos em virtude de pena imposta na sequência de processo disciplinar;
- c) Aqueles que, tendo em débito quotas referentes a um período superior a três meses ou outros encargos, não liquidem as respectivas verbas no prazo, não inferior a 30 dias, que, por carta, lhes for fixado pela direcção ou não justificarem fundamentadamente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;
- d) Aqueles que deixarem de preencher as condições necessárias para a admissão como associado ou membro aliado.

2 — Compete à direcção declarar a perda de qualidade de associado ou de membro aliado, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea c) do número anterior, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.

3 — No caso da alínea a) do n.º 1, o interessado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas.

#### Artigo 11.º

##### Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos destes estatutos, a conduta voluntária dos associados ou dos membros aliados que seja contrária aos deveres previstos no artigo 9.º

2 — À direcção compete deliberar sobre a instauração do processo disciplinar e a aplicação das sanções previstas no artigo seguinte.

3 — Da deliberação que aplique a sanção disciplinar cabe recurso a interpor pelo interessado para a assembleia geral, com efeito suspensivo, no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

4 — É formalidade essencial do processo disciplinar a audiência do arguido em resposta a artigos de acusação, a qual deve ser prestada no prazo de 20 dias contados da notificação da acusação.

#### Artigo 12.º

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis, consoante a gravidade das infracções, são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Multa, até ao montante de seis meses de quotização;
- c) Exclusão.

2 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados.

#### Artigo 13.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos da Confederação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;

2 — Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

3 — Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, nos termos definidos no n.º 5 do artigo 14.º, desde que exista assentimento expresso do presidente da direcção e do presidente do órgão para o qual se requer a substituição.

#### Artigo 14.º

##### Eleição

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, por um período de três anos.

2 — Nenhum associado pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão social.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam declarados eleitos.

4 — A apresentação de listas de candidatura, que terá de se reportar a todos os órgãos sociais, será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do dia marcado para a eleição dos mesmos.

5 — Só podem integrar os órgãos sociais da Confederação os associados das associações, uniões ou federações, preferencialmente seus dirigentes, ou membros dos órgãos sociais das empresas associadas, desde que devidamente mandatados.

6 — Das listas de candidatura devem constar a designação dos associados a eleger, bem como do seu representante, os respectivos cargos a que se candidatam e a expressa aceitação dos candidatos.

7 — O presidente da mesa da assembleia geral fixará, na convocatória da assembleia geral eleitoral, a hora do início da votação e encerramento da urna, em termos que assegurem a realização dos fins para que foi convocada.

8 — Após o encerramento do escrutínio proceder-se-á à contagem dos votos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada, cuja proclamação deverá ser feito pela mesa da assembleia geral, devendo a respectiva posse ocorrer no prazo de 15 dias.

## Artigo 15.º

### Destituição a renúncia

1 — A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros antes do final do mandato só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e para ser válida necessita de obter voto favorável de, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.

2 — Se qualquer órgão social, por virtude de destituição ou renúncia expressa dos seus membros, ficar reduzido a menos de dois terços da sua composição, a eleição para preenchimento dos cargos até ao termo desse mandato efectuar-se-á dentro dos quarenta dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

3 — Se a destituição abranger a totalidade da direcção a assembleia designará uma comissão administrativa composta por cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da Confederação até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4 — A renúncia de qualquer membro de um órgão social deverá ser comunicado por carta registada ao presidente da mesa da assembleia geral, e a renúncia deste deverá ser comunicada ao presidente do conselho fiscal pela mesma forma.

## Artigo 16.º

### Constituição da assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Cada associado deverá assegurar a sua participação na assembleia geral por um representante, salvo no caso das uniões e federações que se farão representar por um elemento de cada associação que as constitua, sendo contudo o direito de voto exercido por apenas um deles devidamente credenciado para o efeito.

3 — O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses e a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, será afixada na sede e nas delegações da Confederação, até dois dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5 — Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas por escrito, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas por este até ao dia anterior ao designado para a reunião.

6 — A lista dos associados referida no n.º 4, depois de introduzidas as rectificações resultantes da precdência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

## Artigo 17.º

### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um vogal, bem como os membros dos diversos órgãos sociais, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos.
- b) Definir as linhas gerais de orientação da Confederação de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;
- c) Deliberar sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório anual e contas, que a direcção lhe apresentará, acompanhado do parecer emitido pelo conselho fiscal;
- d) Fixar, nos termos do artigo 33.º, a jóia e as quotizações a pagar pelos associados;
- e) Deliberar sobre a alteração de estatutos e a dissolução e liquidação da Confederação;
- f) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

## Artigo 18.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discussão e votação do relatório anual e contos e para discussão e votação do plano de actividades e orçamento, respectivamente, até 31 de Março e até 15 de Dezembro.

2 — A assembleia geral reúne de três em três anos, até 31 de Março, para fins eleitorais, nos termos do artigo 14.º

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocado pelo presidente da mesa, a requerimento de qualquer dos demais órgãos sociais ou dos associados, desde que estes últimos representem, pelo menos, um terço dos votos dos associados.

4 — Salvo nos casos especiais previstos nos estatutos, a assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representado, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.

5 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

6 — Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento dos associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7 — Nas assembleias não eleitorais é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro associado, não podendo no entanto nenhum associado representar mais do que um outro. Nas assembleias eleitorais não existem quaisquer limites à representação.



8 — As federações, as uniões e as associações, terão direito, cada uma, a 10 votos, com excepção daquelas que paguem a quota reduzida, que terão direito a um número de votos proporcionais ao valor da sua quota em relação à quota normal, e as empresas que sejam associadas terão direito, cada uma, a um voto.

#### Artigo 19.º

##### Convocatória e ordem do dia

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de aviso postal expedido com a antecedência mínima de 15 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte, com indicação da data, hora, local da reunião, bem como da respectiva ordem do dia, e ainda, a lista a que se refere o n.º 4 do artigo 16.º

2 — A convocatória de assembleias gerais eleitorais ou para alteração dos estatutos será feita por meio de aviso postal expedido com antecedência mínima de 30 dias.

3 — Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração de estatutos, ou outro tipo de proposta subscrita por quaisquer órgãos sociais, devem estas ser remetidas conjuntamente com a convocatória.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados, salvo os casos expressamente previstos nestes estatutos.

2 — A votação não será secreta, excepto nos casos referidos no número seguinte ou em que essa forma de votação seja requerida por um mínimo de três associados.

3 — A votação será obrigatoriamente secreta sempre que respeite a eleições de membros dos órgãos sociais ou a matérias disciplinares.

4 — No acto de votação, cada associado entregará um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

#### Artigo 21.º

##### Composição da direcção

1 — A direcção é um órgão colegial composto por um presidente e seis vice-presidentes.

2 — O mesmo associado não pode ser reeleito mais de duas vezes para mandatos sucessivos como presidente do direcção, sendo o impedimento extensivo ao titular.

#### Artigo 22.º

##### Competência da direcção

Compete à direcção:

- 1) Definir, orientar e fazer executor a actividade da Confederação, de acordo com as linhas gerais traçados pela assembleia geral;

- 2) Criar, organizar e dirigir os serviços da Confederação e contratar o pessoal de chefia, técnico e administrativo, fixando os respectivos vencimentos;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- 4) Representar a Confederação em juízo e fora dele;
- 5) Elaborar e submeter à assembleia geral as propostas sobre os valores e critérios de quotizações e os planos de acção a médio e longo prazo, depois de obtido o parecer do conselho dos presidentes;
- 6) Elaborar e submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;
- 7) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;
- 8) Admitir associados e membros afixados e exercer em relação a eles a competência definida nos estatutos;
- 9) Elaborar e submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho de presidentes, o plano anual de actividades e orçamento;
- 10) Em geral praticar todos os actos convenientes ao prosseguimento dos fins da Confederação e ao desenvolvimento do turismo e economia nacionais.

#### Artigo 23.º

##### Conselho de presidentes

1 — O conselho de presidentes é um dos órgãos consultivos da Confederação.

2 — No conselho de presidentes têm assento todos os associados, sendo representados pelos seus presidentes ou seus substitutos devidamente credenciados, salvo no caso das uniões e federações que se poderão fazer representar por um elemento de cada associação que as constitua, sendo contudo o direito de voto exercido por apenas um deles devidamente credenciado para o efeito.

3 — Tem igualmente assento no conselho de presidentes o titular do cargo de presidente da direcção cessante.

4 — Nos pareceres ou recomendações aprovados pelo conselho de presidentes, sempre que estes se refiram a assuntos de natureza sectorial, intersectorial ou regional é obrigatório o voto favorável de cada uma das estruturas associativas representativas dos interesses em causa, e no caso da pluralidade destas, do voto maioritário das mesmas.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento e competência

1 — O conselho de presidentes reunirá ordinariamente com periodicidade semestral ou extraordinariamente sempre que for convocado pelo presidente da direcção por iniciativa própria ou a requerimento de pelo menos um terço dos seus membros.

2 — O conselho de presidentes aprovará o seu regulamento interno.

3 — Compete ao conselho de presidentes emitir parecer em relação aos assuntos sobre que for consultado e, por iniciativa própria, propor e aprovar recomendações sobre matérias que entenda deverem ser ponderadas pelos órgãos sociais.

#### Artigo 25.º

##### Senado empresarial

1 — O senado empresarial é um dos órgãos consultivos da Confederação vocacionado para análise das conjunturas macroeconómicas e de investimento.

2 — Integram o senado empresarial os presidentes das associações patronais e dos principais grupos económicos ou empresariais com investimentos relevantes na actividade económica do turismo, desde que associados da Confederação, bem como os membros da direcção e os titulares dos cargos de presidente dos órgãos sociais cessantes.

3 — O senado empresarial é dirigido pelo presidente da direcção da Confederação.

4 — O direito de participação referido no n.º 2 é insusceptível de representação.

5 — O senado empresarial reúne ordinariamente com periodicidade anual ou com carácter extraordinário mediante convocatória da entidade referida no n.º 3.

#### Artigo 26.º

##### Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

#### Artigo 27.º

##### Competência do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção da direcção para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;
- c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral quando julgue necessário;
- e) Exercer todas as demais competências que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

2 — O presidente do conselho fiscal tem o direito de assistir, sempre que o julgue conveniente, às reuniões da direcção e do conselho de presidentes, podendo tomar parte na discussão dos assuntos, mas não na sua decisão.

#### Artigo 28.º

##### Funcionamento

O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, para apreciação e verificação das contas, documentos e valores.

#### Artigo 29.º

##### Comissões especializadas

1 — A direcção criará comissões especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar problemas sectoriais ou regionais.

2 — Quando na ordem de trabalhos da direcção estiver prevista a apreciação de um assunto de natureza sectorial ou regional a direcção solicitará obrigatoriamente o parecer do respectiva comissão especializada.

3 — As comissões especializadas poderão criar o seu próprio regulamento interno.

#### Artigo 30.º

##### Receitas

Constituem receitas da Confederação:

- a) As jóias a pagar por inscrições;
- b) As quotizações;
- c) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre os filiados e a Confederação;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos e aceites;
- g) As receitas derivadas da prestação de serviços.

#### Artigo 31.º

##### Despesas

Constituem despesas da Confederação:

- a) Os encargos com pessoal, material, serviços e outros custos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

#### Artigo 32.º

##### Orçamentos

O orçamento ordinário e os orçamentos suplementares que se mostrem necessários carecem do aprovação da assembleia geral nos termos previstos nos estatutos.

#### Artigo 33.º

##### Jóias e quotizações

1 — O regime de jóias e quotizações será fixado de harmonia com regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais, podendo o valor do quota exigível variar consoante a dimensão representativa ou económica dos associados.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

## Artigo 34.º

### Forma de obrigar a Confederação

1 — Excepto em assuntos de gestão corrente, nomeadamente para o levantamento de importâncias depositadas nos bancos, para o que é suficiente a assinatura de dois vice-presidentes do direcção, para obrigar a Confederação são necessárias e suficientes a assinatura do presidente da direcção, ou por delegação deste de quem o substitua, e de um vice-presidente da direcção.

2 — Pode ainda a direcção delegar em funcionários qualificados actos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada.

## Artigo 35.º

### Alteração dos estatutos

A alteração de estatutos só pode ser feita em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e necessita do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes.

## Artigo 36.º

### Dissolução e liquidação

1 — A Confederação só poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total de associados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia geral em que for decidida a dissolução decidirá do destino a atribuir ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

## Artigo 37.º

### Norma transitória

O alargamento do mandato dos órgãos sociais da Confederação, operado pelo n.º 1 do artigo 14.º, o assentimento previsto na parte final do n.º 3 do artigo 13.º,

a data limite para a realização do assembleia geral prevista no n.º 2 do artigo 18.º e, por fim, o n.º 2 do artigo 21.º só vigorarão a partir do primeiro acto eleitoral posterior à alteração estatutária.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 45/2003, a fl. 21 do livro n.º 2.

## Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo Alteração

Foram aprovadas as seguintes alterações aos estatutos da Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo:

### Artigo 12.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, de entre os sócios, por períodos trienais, sendo permitida a reeleição.

### Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o respectivo parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano findo e para eleição dos corpos sociais, quando for caso disso, até 30 de Abril, sempre depois da assembleia geral de apresentação de relatório e contas, em dia a designar pelo presidente da mesa da assembleia geral, com 15 dias de antecedência.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 21 de Março de 2003, com o n.º 2/2003, a fl. 12 do livro n.º 1, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Empresarial de Viana do Castelo — Eleição em 24 de Janeiro de 2003 para o triénio de 2003-2005.**

#### Assembleia geral

Presidente — Sapataria Venise, representada por Adelino Cardoso Soares Veloso.

Vice-presidente — Auto-Vianense, representada por José Benjamim Gonçalves Pequeno.

1.º secretário — Top-Leaders, representada por José Manuel Marques de Oliveira.

2.º secretário — R. B. Motor, representada por Carlos Manuel Maciel Gomes.

#### Direcção

Presidente — Drogaria do Mercado, representada por Joaquim Cardoso Ribeiro.

Vice-presidentes:

Décozim, representada por Carlos Jorge Gomes. Ecónomo, representada por Ricardo Viana Felgueiras.

Sandy-Mar, representada por José Joaquim Reis Vieira.

António R. Amaral & Filho, L.<sup>da</sup>, representada por António P. Oliveira Amaral.

Representante em nome individual José Luís R. Ceia.

Zip-Zip, representada por Manuel A. Araújo Morais.

#### Conselho fiscal

Presidente — PÉCALUFERO, representada por Rui Filipe Natário Carvalho.

Relator — GABIMEA, representada por Rui Manuel P. Salgueiro.

Vogal — GESVIANA, representada por Vítor Manuel P. Cabral.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 17 de Abril de 2003, sob o n.º 40/2003, a fl. 20 do livro n.º 2.

#### **Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares — Eleição em 19 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2006.**

#### Assembleia geral

Presidente — Cannon Hygiene Portugal, L.<sup>da</sup>, representada por Henrique Vasconcelos Dias.

Secretário — Executive Clean — Prestação de Serviços de Limpeza e Manutenção, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Luís Durão.

#### Direcção

Presidente — Vadeca — J. C. Donas, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro José Luís Moura.

Tesoureiro — SERVILIMPE — Limpezas Técnicas Mecanizadas, L.<sup>da</sup>, representada pelo Casimiro Albuquerque Garcia.

Vogal — Limpotécnica — Sociedade de Limpeza Técnica e Mecânica, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. António Mendes.

Vogal — ISS — Servisystem, L.<sup>da</sup> — Representada pelo engenheiro Luís Andrade.

Vogal — CLIMEX — Controlo do Ambiente, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Ricardo Mascarenhas.

#### Conselho fiscal

Presidente — SERLIMA — Serviços de Limpeza & Manutenção, representada pelo Dr. João Paulo Botas.

Relator — LIMPEX — Limpezas Gerais, L.<sup>da</sup>, representada pelo Jorge Míguez.

Relator — Limpezas LÍDER — Comércio e Serviços, L.<sup>da</sup>, representada por Alves dos Reis.

#### **APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição — Eleição em 28 de Março de 2003 para o biénio de 2003-2004.**

#### Direcção

Presidente — Modelo Continente Hipermercados, S. A., representada por Luís António Vicente Dias, portador do bilhete de identidade n.º 2033541.

Vice-presidente — JMR Gestão de Empresas de Retalho, S. G. P. S., S. A., representada pelo Dr. Eduardo Augusto Madeira Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 2067344.

Vice-presidente — Companhia Portuguesa de Hipermercados S. A., representada pelo Dr. Artur Fernando Mousinho de Almeida e Silva, portador do bilhete de identidade n.º 313772.

Vogal/tesoureiro — BRICODIS — Distribuição de Bricolage, S. A., representada pelo Engenheiro Ivan Heidrick Nelson Camisa Pereira Capelo, portador do bilhete de identidade n.º 5672458.

Vogal — Supermercados Ulmar, S. A., representada pelo Dr. José da Silva Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 9066787.

Vogal — Staples/Office Centre, L.<sup>da</sup>, representado por Carlos Duarte da Costa Maia, portador do bilhete de identidade n.º 3949931.

Vogal — Novo Mundo Supermercados, S. A., representada pelo Dr. José António Matias Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 6966022.

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — Carrefour Portugal, S. A., representada pelo Dr. Luís Filipe Rebelo Pires, portador do bilhete de identidade n.º 6984382.

1.º secretário — Lidl & Cia, representado pelo Dr. Olaf Arnaschus, portador do bilhete de identidade n.º 8920743676.

2.º secretário — Toys «R»us, representados pelo Dr. Paulo Alexandre Oliveira de Sousa Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6044826.

#### Conselho fiscal

Presidente — C & A Modas, L.<sup>da</sup> & C.<sup>a</sup>, representada pelo Dr. José António Campanha Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 217169.

Vogal — Dia Portugal, S. A., representado pelo Dr. José Burnay de Torres Feveteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6695816.

Vogal — Malaquias Supermercados, S. A., representado por Fernando Rocha Malaquias, portador do bilhete de identidade n.º 1766840.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **FITOR — Companhia Portuguesa de Têxteis, S. A. Alteração**

#### Artigo 40.º

1 — A composição da Comissão de Trabalhadores será a seguinte:

- a) Menos de 201 trabalhadores permanentes à data da convocatória — três membros;
- b) De 201 a 500 trabalhadores permanentes à data da convocatória — cinco membros;
- c) De 501 a 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — sete membros;
- d) Mais de 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — nove membros.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da Comissão de Trabalhadores, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 17 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 42/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Grundig, Sistemas de Electrónica, L.ª Eleição em 26 de Junho de 2002, para o triénio de 2002-2005**

Nome	B. I.	Emissão	Arquivo	Data de nascimento
<b>Efectivos:</b>				
Luís Dias Silva .....	3465213	10-4-2001	Braga .....	5-4-1956
Luísa Teixeira Gomes Quintão .....	5891080	27-12-1995	Braga .....	5-4-1952
Armindo Manuel Barros Dias .....	10664235	22-4-1997	Braga .....	6-4-1975
Maria José Almeida Vieira .....	9267378	20-3-2000	Braga .....	21-6-1963
Eva Maria Pinto Capela Alvarães .....	8478965	14-10-1999	Braga .....	11-4-1968
Maria Alda Dourado Vieira .....	7754829	26-3-1999	Braga .....	10-3-1966
Mariana Ribeiro Monteiro Silva .....	8141967	6-3-2001	Braga .....	29-1-1965
<b>Suplentes:</b>				
Anabela Sampaio Carneiro da Luz Garcia Neto .....	6496870	29-12-1999	Braga .....	13-3-1964
Maria Celeste Batista Borges .....	10385965	25-5-2000	Braga .....	20-11-1972
Ana Maria Leite Neiva .....	9219938	15-2-2000	Braga .....	14-9-1968
Felicidade Lima Castro e Costa .....	10533849	27-8-1997	Braga .....	29-6-1968
Maria da Conceição Oliveira Silva .....	6941503	5-3-1998	Braga .....	6-4-1956

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 17 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 43/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da MACVILA — Indústria de Confecções, S. A. — Eleição em 30 de Janeiro de 2003.**

Carla Alexandra Gomes Cunha Moreira, nascida em 16 de Novembro de 1974, portadora do bilhete de identidade n.º 10509932, de 6 de Abril de 1999, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de costureira na empresa MACVILA.

Virgílio Barros Pereira, nascido em 20 de Novembro de 1947, portador do bilhete de identidade n.º 1947277, de 19 de Outubro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de electricista na empresa MACVILA.

Carolina Maria da Costa Lapa, nascida em 6 de Julho de 1966, portadora do bilhete de identidade 8612485, de 26 de Setembro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de costureira na empresa MACVILA.

Felicidade Maria de Jesus, nascida em 30 de Outubro de 1954, portadora do bilhete de identidade n.º 5755724, de 1 de Agosto de 2000, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de preneira na empresa MACVILA.

Maria Amélia Carvalho da Silva Castro, nascida a 22 de Abril de 1955, portadora do bilhete de identidade n.º 3742610, de 9 de Outubro de 1995, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de costureira na empresa MACVILA.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 17 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 41/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A. — Eleição em 19 de Fevereiro de 2003 para o mandato de dois anos.**

Efectivos:

César Romero da Costa Dias, residente na Rua de Santa Marta de Penaguião, B 12, E 72, c/e, Porto, portador do bilhete de identidade n.º 909926, de 6 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria de torneiro de isoladores.

Casimiro António Freitas Simões, residente na Rua da Ponte Redonda, 2870 Silvalde, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 115680257, de 10 de Março de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de técnico comercial.

Serafim Ferreira, residente na Rua de Alvite, 275, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2997793, de 27 de Fevereiro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de forneiro cerâmico.

Suplentes:

António Augusto Pinho Ferreira, residente na Rua de Camilo Castelo Branco, 901, casa 1, esquerdo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 3506048, de 30 de Novembro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de filtrador de pasta.

Fernando Carvalho da Silva Pinto, residente na Travessa de Funcheiros, 150, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2676294, de 27 de Maio de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de verificador de qualidade.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 17 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 40/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro)

- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Francisco Sá Carneiro, 434, São Cosme, 4420 Gondomar — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de D. Nuno Álvares Pereira, 52, Edifício D. Nuno, 4450 Matosinhos alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- AMAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 11, Chão Duro, 2860 Moita alvará n.º 172/96.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 142/94.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Pinheiro Chagas, 19-A, sala 301, 1050 Lisboa alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Arrunhá — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Escolas, 31, Bairro da Encarnação, 1800-335 Lisboa — alvará n.º 295/2000.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 15, Pinhal Novo, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo alvará n.º 346/2001.
- ARTOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bernardim Ribeiro, 200, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 133/93.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Babcock Lusitana Serviços Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Ferreira Martins, 10, 8.º, B, 1495-137 Algés — alvará n.º 352/2001.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- C. P. L. — Cedência de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar de Aveleda, São Cristóvão de Nogueira, 4690 Cinfães — alvará n.º 318/2000.
- C. T. — Cedência de Trabalhadores, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Alqueidão, Ribeirinho, 9-A, apartado 213, 2490 Ourém — alvará n.º 293/2000.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.

- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 1.16.05, 4.º, L, Parque das Nações alvará n.º 356/2001.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CECENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, 362-D, bloco B, 6.º, A, sala 4, Venteira, 2700 Amadora — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto, — alvará n.º 344/2001.
- CEDITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Barbosa du Bocage, 128, 1.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 316/2000.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta de São Francisco, Estrada A Barrosa, 94, Algueirão-Mem Martins, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Companhia das Profissões — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 97, rés-do-chão, 1050 Lisboa — alvará n.º 254/99.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lerenó, fracção B, 8950-411 Altura, 8950 Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTROZIMBRE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Major Monteiro Leite, 13, 1.º, direito, 4690-040 Cinfães — alvará n.º 309/2000.
- Construlever Formação — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Professor Egas Moniz, 8, 2.º, esquerdo, Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 407/2003.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, 23, loja 3, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 298/2000.
- COSTACOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua E, lote 3, 2.º, Bairro do Milharada, 1675 Pontinha — alvará n.º 333/2001.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de José Augusto Gomes, 23, 2.º, esquerdo, Arcena, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Américo Durão, lote 11, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António José Gomes, 3, 2800 Almada — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Nuno Álvares Pereira, 2, rés-do-chão, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- EUROCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Lusíadas, 58-A, 1300 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4405-824 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário,



- Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2951-901 Palmela — alvará n.º 22/90.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEX-PEOPLE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascôa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro, 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170 Lisboa — alvará n.º 222/98.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Floriano Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Piedense, 61, loja 6, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Pailepa, 3077-F, Charneca do Lumiar, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da SAPEC, Herdade, Praias do Sado, apartado 11, 2900 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GARMOND — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça do Marquês de Pombal, 16-A, 1250 Lisboa — alvará n.º 398/2002.
- GBP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Júlio Almeida Carrapato, 95, 3.º, esquerdo, São Pedro, 8000 Faro — alvará n.º 368/2001.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar de Marianos, 2080 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Borges Carneiro, 42, 1.º, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Santos Dumont, 63, 6.º, direito, 1050-202 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- J. J. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 85, 6.º, 2900 Setúbal — alvará n.º 83/92.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOB-FARM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Sete Capotes, 35, cave, esquerdo, Covilhã, 6200 Covilhã — alvará n.º 388/2002.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Crucifixo, 86, 4.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, sítio de Troviscais, São Luís, 7630 Odemira — alvará n.º 292/2000.

- JOSAMIL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua do Rio Sado, lote 428, Boa Água Um, 2975-148 Quinta do Conde — alvará n.º 176/96.
- José Garcia Damião — Empresa de Trabalho Temporário, Quinta da Lameira, 2.º, esquerdo, 3400 Oliveira do Hospital — alvará n.º 357/2001.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua dos Lusíadas, 58, rés-do-chão, esquerdo, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- LIDERFOGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 26, 4.º, direito, Moscavide, 2670 Loures — alvará n.º 347/2001.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, Lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- Lopes & Lopes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 143/94.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Marçal & Ferrão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Boleta, Carapinheira, 3140 Carapinheira — alvará n.º 385/2002.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida do Cabo da Boa Esperança, lote 66, 8.º, B, Carregado, 2580 Alenquer — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MCC — Empresa de Cedência de Pes. e T. Temporários, L.<sup>da</sup>, Alqueves, Vila Verde, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 198/96.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 15, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 2609 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfornelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Fernando Pessoa, 37, 2900-364 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, escritório 8, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 175/96.
- ODEMES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de José Fontana, 4, 6.º, F, 2695 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 355/2001.
- OMNIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- OMNITEAM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- Orlando Dias & Correia — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de São José, bloco 32, 3.º, sala C, 4750 Barcelos — alvará n.º 393/2002.

- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Bocage, 14-D, 1.º, A, direito, Lumiar, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9/10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, C, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João III, entrada A, Edifício 2002, 3.º, sala 2, 2410 Leiria — alvará n.º 394/2002.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Alenquer — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Mariano de Carvalho, 29, 1.º, C, 2900-487 Setúbal — alvará n.º 372/2002.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bancelos, 2695 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espanadeira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- RIBASSER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Escadinhas do Alto do Restelo, 2-B, 1400-188 Lisboa — alvará n.º 132/93.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- RUALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São João de Deus, 16, 2.º, esquerdo, 2860 Moita — alvará n.º 107/93.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- Saber Humano — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Lopes Graça, 15-A, 1600 Lisboa — alvará n.º 289/2000.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, lote 2, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- SAMORTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Egas Moniz, lote 14, 1.º, A, 2135 Samora Correia — alvará n.º 199/97.
- SEDEMAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial Ligeira 2, lote 116, 7520 Sines — alvará n.º 126/93.
- SELECT — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SELGEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alexandre Herculano, 39, rés-do-chão, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 53/91.

- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SILTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Papa João XXI, 18, 2135 Samora Correia — alvará n.º 285/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SUBCONTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TAROUQUILENSE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernandes Tomás, 644, 4.º, direito, 4200-212 Porto — alvará n.º 395/2002.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 33, armazém P, Centro Empresarial Sintra-Est., 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- Temporium — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TH — Tempo e Hora, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sidónio Pais, 362, Nogueira, Maia, 4470 Maia — alvará n.º 260/99.
- TOMICEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, lote 515, 17, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Ferrer, 54, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRANCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta da Quinta do Paraíso, 12, 2900 Setúbal — alvará n.º 177/96.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo da Igreja, 10, 2.º, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TRIMACHADOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 37, 4450-036 Matosinhos — alvará n.º 153/94.
- Tromelguense — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Capela, Tromelgo, Ferreira-a-Nova, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 380/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1150 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, Largo de Gama Barros, 11, 2735 Cacém — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Uwe Janssen — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Serpa Pinto, 752, 2.º, direito, traseiras, 4250 Porto — alvará n.º 351/2001.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.

- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vieira Mendes — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Cosconhe, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 343/2001.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 43, rés-do-chão, 2800 Almada — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

