

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 2,35

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 8	P. 309-336	29-FEVEREIRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	311
Organizações do trabalho	328
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global	311
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras	325
— ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Integração em níveis de qualificação	327

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Moderno dos Professores — SMP-NOVUM	328
---	-----

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Rectificação	334
— SINCOMAR — Sind. de Capitães da Marinha Mercante	335

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Opel Portugal — Comércio e Indústria de Veículos, S. A.	336
— Petrolgal, S. A. — Substituição	336



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 110 empresas e a 680 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categories profissionais

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 6.^a

Admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigir para a categoria e função específica a desempenhar.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

6 — Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 8.^a

Contratação a termo

1 — A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2 — O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de quatro horas diárias, não podendo ultrapassar as doze horas por dia nem as quarenta e cinco horas por semana.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período e trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos

duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

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

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório — domingo;

Descanso semanal complementar — de segunda-feira a sábado, podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias;

Em qualquer caso, em cada ano civil, o descanso semanal complementar deverá coincidir com 11 sábados ou 11 segundas-feiras, ou 11 tardes de sábado e 11 manhãs de segunda-feira.

2 — Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano, podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira).

Nas outras semanas o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3 — A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido, do já existente, está sujeita a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, que obrigatoriamente

fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — «Turnos fixos» são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9 — O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e duas horas por dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

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

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

5 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6 — Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário, ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

8 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses, ou cônjuges;
- c) Menores.

9 — A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado;
- b) O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;
- c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição.

3 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança e de fiscalização; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierárquia.

2 — A isenção de horário de trabalho dá a este o direito a receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento donde constem o seu nome completo, a categoria e escalão de retribuição, o número de inscrição na segurança social, o período a que respeita a retribuição, a discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 3.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1 — Entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade, presta serviço.

2 — Por «transferência do local de trabalho» entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por «deslocação de serviço» entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode, por razões de interesse sério da empresa, transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, deverá o trabalhador alegar prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

7 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 28.^a

Aquisição do 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 números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

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, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início das primeira e terceira semanas do mês.

8 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 30.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

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 patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

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

5 — Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 32.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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.

Cláusula 34.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, 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 da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente 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 35.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;

- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a terça-feira de Entrudo.

Cláusula 37.^a

Faltas

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

2 — As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 40.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.^a

Efeito das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença, ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — 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 àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 44.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo se a pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 45.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3 — Prestar, por escrito, às associações outorgantes, os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4 — No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5 — Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6 — Enviar às associação sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque,

vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7 — Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 47.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

Cláusula 48.^a

Pluralidade de empregadores

1 — O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou

de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 — Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4 — Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.

5 — A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 50.^a

Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 54.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

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

Cláusula 55.^a

Registo e comunicação das sanções

1 — A entidade patronal deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 56.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas, deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical

Cláusula 60.^a

Actividade sindical

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

2 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na lei.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 62.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1999, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 2001, 10, de 15 de Março de 2002, e 9, de 8 de Março de 2003.

Cláusula 63.^a

Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Categorias

Administrativo.
Ajudante de distribuidor.
Analista de sistemas.
Animador(a) de loja.
Calandrador(a).
Canalizador.
Chefe de equipa.
Chefe de loja/encarregado(a).
Chefe de secção.
Contabilista.
Costureiro(a).
Director (escritório, serviços).
Distribuidor(a).
Electricista.
Fogueiro.
Lavador(a).
Operador controlador de acabamentos.
Prensador.
Programador de informática.
Recepcionista/engomador(a).
Servente de limpeza.

Técnico de controlo e serviço.
Técnico de manutenção.
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secrário(a).

B — Funções

Administrativo. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

Ajudante de distribuidor. — Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Animador de loja. — Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de *marketing* e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

Calandrador. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

Canalizador. — Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

Chefe de equipa. — Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de recepcionista e engomador.

Chefe de loja/encarregado(a). — Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento.

Chefe de secção. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num

ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos; com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Costureiro(a). — Cose à mão ou à máquina.

Director (escritório, serviços). — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento.

Electricista. — Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

Fogoeiro. — É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressões) de acordo

com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções:

Controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeira de combustível.

Lavador. — Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar, etc.

Operador/controlador de acabamentos. — Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

Prensador. — Engoma com a prensa ou o manequim.

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

Recepcionista/engomador(a). — Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário para limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento, passa a ferro e limpa o equipamento com que opera.

Servente de limpeza. — Limpa as instalações.

Técnico de controlo e serviço. — No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

Técnico de manutenção. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

Tradutor(a)/correspondente em língua estrangeira/secretário(a) da direcção. — Traduz e ou retroverte documen-

tos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode

ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos; ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente 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.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial (em euros)
Quadros superiores técnicos.	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1 146
Quadros médios técnicos.	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	859
		B	Técnico de controlo e serviço	799
Profissionais altamente qualificados.	III	A	Administrativo: A B C	577 (a) 541 (a) 490
		B	Fogoeiro Canalizador Técnico de manutenção	577
			Animador/loja Chefe de loja/encarregado(a) Operador controlador de acabamentos	
	C	Chefe de equipa Distribuidor	428	
Profissionais qualificados.	IV	A	Ajudante/distribuidor Calandrador Costureiro(a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador	412
	V	A	Servente de limpeza Estagiário	380 (b)

Notas

- (a) Administrativo. — Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos em C e B, respectivamente.
(b) Estagiário. — 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.
(c) Abono para falhas. — O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 29.

Lisboa, 16 de Janeiro de 2004.

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturaria:

*Rui Alberto Limpo Salvada.
José Joaquim Gonçalves.*

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira.
Manuel António Tavares de Oliveira.*

Depositado em 13 de Fevereiro de 2004, a fl. 54 do livro n.º 10, com o n.º 6/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área de aplicação

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

Este CCT obriga as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 3.ª

Vigência

.....

2 — As tabelas salariais e as cláusulas pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 2003, excepto para o sector dos alimentos compostos para animais, que, em atenção à crise provocada pelos nitrofuranos, só produzem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2003.

.....

Cláusula 79.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 60.ª («Início da laboração e tolerância») e das situações de períodos de ausência imputáveis à entidade patronal ou autorizados por esta.

ANEXO I-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	604,25
2	Analista	533,50
3	Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	485,85
4	Reparador Carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	474,05
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador/pesador Saqueiro Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	463,05
6	Encarregada	395,65
7	Empacotadeira Costureira Servente	390,55

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10;
Três turnos — € 13.

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	604,25
2	Analista	533,50
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	484,85
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	474,05
5	Condutor de prensas	469,05

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
6	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	463,05
7	Encarregada	395,65
8	Chefe de linha	393,10
9	Empacotadeira Servente	390,55

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10;

Três turnos — € 13.

ANEXO I-C

**Tabela de salários mínimos
para a indústria de descasque de arroz**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico ou condutor de descasque	604,25
2	Analista	533,50
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque Fiel de armazém	485,85
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	474,05
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	463,05
6	Encarregada	395,65
7	Costureira-lavadeira Empacotadeira Servente	390,55

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10;

Três turnos — € 13.

ANEXO I-D

**Tabela de salários mensais mínimos
para a indústria de alimentos compostos para animais**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
1	Encarregado geral	637,55
2	Encarregado de fabrico	608,85
3	Analista Ajudante encarregado de fabrico	578,10
4	Encarregado de serviço	544,80
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	516,60
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	483,30
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor sacos Pesador Ensacador Vigilante de instalação fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	463,05
8	Encarregada	395,65
9	Costureira Empacotadeira Servente	390,55

Subsídio de turno. — Os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10% sobre a respectiva remuneração.

Lisboa, 27 de Novembro de 2003.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 13 de Novembro de 2003. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Fevereiro de 2004, a fl. 54 do livro n.º 10, com o registo n.º 7/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003:

1 — Quadros superiores:

Director central.
Director central-adjunto.
Técnico de grau I.
Técnico de grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Adjunto da direcção.
Gerente.
Gerente geral.
Subgerente.
Técnico de grau III.
Técnico de grau IV.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de serviço ou de zona.
Chefe de secção.

Coordenador de área.
Coordenador de delegação.

4 — Profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de direcção.
Assistente técnico.
Cambista.
Gestor de clientes.
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Promotor comercial.
Assistente de clientes.

5.4 — Outros:

Coordenador de unidade de apoio.
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de limpeza.
Contínuo.

7.2 — Produção:

Auxiliar de manutenção e património.

Profissionais integrados em dois níveis (profissionais integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assessor técnico.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Moderno dos Professores — SMP-NOVUM

Aprovados em Assembleia Constituinte realizada em 31 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO I

Constituição, princípios e objectivos

Artigo 1.º

É constituída uma associação sindical, com sede em Lisboa, denominada por Sindicato Moderno dos Professores, com início hoje (31 de Janeiro de 2004) e que durará por tempo indeterminado, abrangendo todo o território nacional.

Artigo 2.º

Princípios

O Sindicato Moderno dos Professores, adiante designado por SMP-NOVUM, representa os interesses sócio-profissionais dos docentes em exercício nos ensinos básico e secundário, público e privado, orientando-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade, responsabilidade, pluralismo e democraticidade, no respeito pelo direito à diferença e na recusa do dogmatismo;
- 2) Equidade entre direitos e deveres dos professores;
- 3) Solidariedade através de realizações adequadas à satisfação das necessidades dos seus associados;
- 4) Profissionalismo, rigor científico-pedagógico e deontologia na formação cívica e técnica dos estudantes, recusando a demagogia e o voluntarismo primário;
- 5) Independência face ao Estado, às entidades patronais, às instituições confessionais, aos partidos políticos e a quaisquer forças ou poderes

sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e científico.

Artigo 3.º

Objectivos

São objectivos do SMP-NOVUM:

- 1) Pugnar pela dignidade e revalorização das carreiras docente, de investigação e de formação;
- 2) Pugnar pela melhoria da qualidade de ensino;
- 3) Exercer o direito de participação no sistema educativo;
- 4) Pugnar pelo aprofundamento do princípio constitucional da liberdade de aprender e de ensinar;
- 5) Contribuir para a elaboração de um código deontológico da profissão docente;
- 6) Promover, por si ou em colaboração com outros, iniciativas de carácter cooperativo ou mutualista.

Artigo 4.º

Conselho ético-científico

O conselho ético-científico é uma estrutura orgânica de carácter consultivo que elabora pareceres sobre acções a desenvolver nas áreas de conhecimento científico, técnico e deontológico, com vista à modernização e actualização do sistema educativo e à melhoria da qualidade do trabalho prestado pelos profissionais do sector.

Artigo 5.º

Centro de formação

O centro de formação pedagógica é a estrutura orgânica vocacionada para a actualização pedagógica, cien-

tífica e humanista dos professores e dispõe de um director designado pelo presidente da direcção de entre individualidades de reconhecido mérito científico-pedagógico.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser sócios de pleno direito todos os investigadores formadores e docentes dos ensinos básico, secundário, superior e profissional, independentemente de se encontrarem em funções docentes ou equiparadas.

2 — A admissão, bem como a readmissão, depende de pedido dirigido à comissão directiva, através de proposta subscrita pelos interessados, e implica a aceitação dos estatutos.

3 — Não pode ser associado quem, de forma grave, tenha contribuído para o desprestígio do SMP-NOVUM.

4 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias. No prazo de 8 dias a contar da data da notificação, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, alegando o que tiver por conveniente.

Artigo 7.º

Direitos dos sócios

Constituem direitos do associado:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e, em geral, participar nos processos de deliberação nos casos e nas condições fixadas nos estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2) Participar em conferências, seminários, encontros ou outras realizações promovidas pelo SMP-NOVUM e beneficiar dos serviços prestados por outras instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que dele seja membro, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos.

Artigo 8.º

Deveres dos sócios

Constituem deveres do associado:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas de acordo com os mesmos;
- 2) Participar livremente nas actividades do SMP-NOVUM, contribuir para o alargamento da sua influência e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- 3) Manter a maior urbanidade no relacionamento com os outros associados;
- 4) Pagar regularmente a quotização;

- 5) Comunicar à comissão directiva as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária;
- 6) Desempenhar com zelo os cargos para que seja designado.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio aquele que:

- 1) O requeira, em carta registada dirigida à comissão directiva;
- 2) Tenha em atraso mais de três meses de quotas.
- 3) Tenha sido punido com pena de expulsão.

Artigo 10.º

Quota

1 — O valor da quota mensal é estabelecido pela assembleia geral, sob proposta da comissão directiva.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao SMP-NOVUM, podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 11.º

Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos e com as quotas em dia.

Artigo 12.º

Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, por convocação da mesa respectiva.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pela mesa, pela direcção ou pelo conselho geral.

3 — A convocação das reuniões é feita através do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sendo este representado nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º ou pelo 2.º secretário da mesa, respectivamente.

4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos e o dia, a hora e o local de funcionamento.

5 — As reuniões da assembleia geral deverão ser convocadas com, pelo menos, uma semana de antecedência, podendo as respectivas convocatórias ser publicadas no boletim informativo ou expedidas por meio de correio para os associados.

Artigo 13.º

Competência da assembleia geral

1 — São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

- a) Aprovação do seu regimento;
- b) Eleição da mesa;
- c) Eleição dos órgãos sociais, excepto dos secretariados regionais e sectoriais;
- d) Definição das grandes linhas de estratégia e programática, consubstanciadas no programa de acção anual;
- e) Aprovar as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- f) Apreciar a actividade do SMP-NOVUM relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- g) Aprovação e alteração dos estatutos, mediante proposta da direcção nacional;
- h) Dissolução ou fusão com outras associações sindicais;
- i) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da comissão directiva do conselho fiscal, nos termos dos estatutos.

2 — As deliberações previstas nas alíneas g) e h) deste artigo exigem uma maioria de dois terços dos membros presentes.

Artigo 14.º

Quórum

1 — O quórum de funcionamento da assembleia geral apura-se nos termos da lei geral sobre assembleias, podendo reunir passados trinta minutos em segunda convocatória com qualquer número de elementos presentes.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, porém, maioria de dois terços para aprovação de requerimentos ou alterações estatutárias.

Artigo 16.º

Mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é a mesma da assembleia geral e é composta por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um membro suplente.

Artigo 17.º

Mesa do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- b) Apreciar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho e deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da comissão directiva, quando a sua duração seja superior a dois dias;
- c) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;

- d) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- e) Eleger os membros dos secretariados sectoriais e regionais;
- f) Autorizar a comissão directiva a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;
- g) Delegar na comissão directiva algumas das suas atribuições.

Artigo 18.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de quatro em quatro meses, sendo convocado pelo seu presidente; reúne extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente ou por um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para convocação do conselho geral são dirigidos ao seu presidente, por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho geral de modo que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

Artigo 19.º

Competência do presidente e dos secretários

1 — Compete, em especial, ao presidente da assembleia e do conselho geral:

- a) Representar o SMP-NOVUM nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela comissão directiva;
- b) Proceder à convocação do conselho geral e da assembleia geral.

2 — Compete ao 1.º secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuvá-lo em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e o cumprimento das respectivas competências.

3 — Compete ao 2.º secretário coadjuvar ou substituir o 1.º secretário, quando necessário.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 20.º

Composição e reuniões

1 — A direcção é composta pelos membros da comissão directiva e por 10 a 15 vogais efectivos e até 3 suplentes.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante o congresso e o conselho geral.

3 — A direcção reúne trimestralmente ou, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

4 — O presidente da direcção é o presidente da comissão directiva.

5 — A direcção é eleita em assembleia geral eleitoral, em lista conjunta com os restantes órgãos centrais.

Artigo 21.º

Funções

São funções da direcção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Apresentar e submeter à discussão da assembleia geral o relatório de actividades e as contas do exercício anual;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou a direcção entenda submeter-lhes;
- d) Dirigir a actividade associativa com a colaboração dos secretariados sectoriais e regionais, na respectiva área geográfica, quando estes existam;
- e) Criar grupos de trabalho ou de projecto necessários ao melhor exercício das suas actividades;
- f) Requerer a filiação do SMP-NOVUM em federações ou confederações sindicais de âmbito nacional ou internacional.

Artigo 22.º

Competências do presidente

Ao presidente da direcção e da comissão directiva compete:

- a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar a associação, nomeadamente em juízo, junto dos organismos notariais, da segurança social ou de quaisquer outras repartições públicas e ainda junto das entidades patronais e de outras organizações de que seja membro ou com as quais coopere;
- c) Coordenar e fazer aplicar as linhas programáticas e estratégicas aprovadas pelos órgãos sociais competentes;
- d) Gerir os recursos humanos e garantir a atribuição de pelouros;
- e) Despachar os assuntos urgentes, comunicando-os à comissão directiva ou à direcção;
- f) Adquirir e registar, quando for caso disso, quaisquer bens móveis e imóveis necessários às actividades associativas e com plenos poderes para o acto.

SECÇÃO IV

Da comissão directiva

Artigo 23.º

Composição e reuniões

1 — A comissão directiva é o órgão de direcção permanente do SMP-NOVUM.

2 — A comissão directiva é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais efectivos e um suplente.

3 — Na sua primeira reunião, a comissão directiva fixa a periodicidade das suas reuniões, que não poderá ser inferior à mensal.

Artigo 24.º

Competências

1 — Compete à comissão directiva:

- a) Dar execução às deliberações do congresso, do conselho geral e da direcção;
- b) Gerir e coordenar a actividade do SMP-NOVUM;
- c) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;
- d) Divulgar aos associados as actividades e os serviços ao seu dispor;
- e) Apresentar ao conselho fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do relatório de actividades;
- f) Requerer a convocação do conselho geral e do congresso, em conformidade com os estatutos;
- g) Elaborar ou alterar regulamentos internos;
- h) Gerir os bens pertença do SMP-NOVUM;
- i) Deliberar sobre a demissão, exclusão ou readmissão dos associados.

2 — A comissão directiva exercerá todas as competências dos secretariados sectoriais ou regionais das regiões onde não se estabeleceram ainda secretariados regionais.

Artigo 25.º

Da eleição do presidente

É presidente o candidato que figure em 1.º lugar na lista mais votada para a comissão directiva.

Artigo 26.º

Dos secretariados sectoriais — constituição, composição e reuniões

1 — Poderão ser constituídos secretariados regionais nas diversas regiões académicas e os seguintes secretariados sectoriais:

- 1.º ciclo do ensino básico;
- 2.º ciclo do ensino básico;
- 3.º ciclo do ensino básico;
- Ensino secundário.

2 — É da competência do conselho geral deliberar sobre a necessidade e constituição de cada secretariado sectorial ou regional, em função do volume de acções a desenvolver em cada sector de actividade.

3 — Cada secretariado sectorial ou regional será composto por cinco elementos efectivos e um suplente, escolhendo de entre os membros efectivos um coordenador.

4 — Cada secretariado sectorial reúne quinzenalmente ou extraordinariamente por convocação do respectivo coordenador.

Artigo 27.º

Atribuições dos secretariados sectoriais

1 — São atribuições de cada secretariado sectorial:

- a) Analisar toda a documentação, nomeadamente os projectos legislativos e a legislação referente ao sector;
- b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;

- c) Elaborar estudos e propostas de resolução tendentes a dar resposta às aspirações do respectivo sector de actividade;
- d) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe sejam submetidas pela comissão directiva dentro de prazo razoável;
- e) Prestar apoio aos secretariados regionais na dinamização do sector.

2 — Enquanto não sejam constituídos os secretariados sectoriais, as suas atribuições serão desempenhadas pela comissão directiva.

CAPÍTULO IV

Da organização regional

Artigo 28.º

Da assembleia regional de delegados

1 — A assembleia regional de delegados é um órgão deliberativo a nível do distrito, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção, podendo assumir as seguintes modalidades:

- a) Assembleia geral de delegados;
- b) Assembleia de delegados por sector de ensino.

2 — A assembleia regional de delegados elege o respectivo secretariado regional.

3 — A assembleia de delegados funciona de acordo com regimento próprio.

Artigo 29.º

Dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo de cinco e um máximo de nove elementos efectivos, podendo ter até dois elementos suplentes.

2 — Os membros do secretariado elegerão de entre si um coordenador e um coordenador-adjunto.

Artigo 30.º

Dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar e coordenar as actividades da sua região, designadamente através de reuniões regulares com delegados sindicais;
- b) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas, em conformidade com os estatutos;
- c) Gerir com eficiência os fundos colocados à sua disposição.

Artigo 31.º

Dos núcleos locais

1 — Os delegados sindicais são mandatários dos associados, que os elegeem na área do respectivo núcleo local e servem de elementos de ligação entre os associados e o secretariado distrital respectivo.

2 — O conselho geral aprovará o regulamento eleitoral das assembleias regionais de delegados e dos núcleos locais, do qual constará, nomeadamente, a sua dimensão mínima e máxima, bem como nos agrupamentos a realizar para a constituição dos mesmos.

CAPÍTULO V

Conselho fiscal

SECÇÃO I

Artigo 32.º

Definição e composição

1 — O conselho fiscal é o órgão que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Este conselho é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral por voto secreto e directo em listas nominativas completas.

Artigo 33.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da associação sindical;
Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela comissão directiva, até 15 dias antes da data da reunião da assembleia geral que o aprecie;
- b) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal e de disciplina reúne sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lavrada a respectiva acta, que constará de livro próprio.

SECÇÃO II

Artigo 35.º

Regime disciplinar

1 — Aos associados que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as penas disciplinares seguintes:

- 1.1 — Repreensão por escrito;
- 1.2 — Suspensão até 30 dias;
- 1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias;
- 1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

- 2.1 — Violem dolosa e gravemente o estatuto;
- 2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa infracção pela qual tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 36.º

Tramitação

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

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputáveis ao arguido, com indicação da pena ou penas aplicáveis; será deduzido por escrito e notificado ao infractor 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 considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

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

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não caiba recurso, será comunicada à direcção.

Artigo 37.º

Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho fiscal cabe recurso para a comissão directiva, que julgará em última instância, ouvido o conselho geral.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o n.º 6 do artigo 38.º

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

Artigo 38.º

1 — O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio, proposto pela comissão directiva e a aprovar pela assembleia geral.

2 — Compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral organizar todo o processo eleitoral.

3 — Não é permitido o voto por procuração, mas é permitido o voto por correspondência, a regulamentar pela comissão directiva, com salvaguarda das garantias próprias das votações secretas.

4 — O mandato de qualquer dos órgãos sociais eleitos é de quatro anos.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 39.º

Receitas, despesas e fundos

1 — Constituem receitas do SMP-NOVUM:

1.1 — As quotas dos associados;

1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a sua independência;

1.3 — Recebimentos derivados do património próprio, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pela comissão directiva as contas do exercício, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO VIII

Revisão dos estatutos

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta da direcção nacional, e exige a maioria qualificada prevista no n.º 2 do artigo 13.º

CAPÍTULO IX

Da fusão e da dissolução

Artigo 41.º

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

2 — A fusão carece de aprovação de, pelo menos, dois terços dos membros presentes.

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

4 — A assembleia geral só delibera a dissolução no caso de a decisão ser aprovada por três quartos dos membros presentes.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

1 — Nos 30 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

2 — À comissão instaladora competirá a coordenação e a supervisão de todo o processo relativo à primeira assembleia geral eleitoral de modo à eleição dos órgãos sociais.

3 — Na primeira sessão da primeira assembleia geral serão aprovados o regimento da assembleia geral e o regulamento eleitoral.

4 — Os membros da direcção, do conselho fiscal e da assembleia geral do SMP-NOVUM serão eleitos de acordo com o disposto nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral.

Artigo 43.º

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

Registados em 17 de Fevereiro de 2004, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 28/2004, a fl. 50 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Eleição em 28 de Junho de 2003 para um mandato de quatro anos — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2004, foram publicados os corpos gerentes (secretariado nacional) da supracitada associação sindical, cuja publicação carece de ser corrigida, conforme tabela anexa:

Número de sócio	Nome	Profissão	Instituição
1	Presidente do conselho geral — Maria Carmo Alves Fernandes, Avenida Marginal, 77, Cruz Quebrada, Dafundo, 1495-728 Lisboa.	Técnica de anatomia patológica, citológica e tanatológica.	Hospital de Curry Cabral.
Secretariado			
Efectivos			
2087	Secretário-geral — José Edgar Valente Loureiro, Rua do Padrão, 67, 1.º, Carvalhos, 4415 Vila Nova de Gaia.	Técnico de radiologia	IPO — Porto.
28	Maria Trindade Ferreira Castro Costa, Rua do Órfeão de Ovar, 132, 3880 Ovar.	Técnica de análises clínicas e saúde pública.	Hospital do Infante D. Pedro, Aveiro.
1858	José Maria Folgado Silva, Avenida do General Humberto Delgado, 97, 6.º, direito, 6000 Castelo Branco.	Técnico de cardiopneumologia . . .	Hospital Amato Lusitano, Castelo Branco.
10	Zaida Moreira dos Santos Chieira, Rua de Afrânio Peixoto, 250, 3000-013 Coimbra.	Técnica de análises clínicas e saúde pública.	Escola Superior Técnica de Saúde de Coimbra.
2238	António Carlos Silva Santos, Avenida dos Fundadores, 8, 3.º, esquerdo, Alto do Mocho, 2780-602 Paço de Arcos.	Técnico de radiologia	Hospital de São José.
2958	Luís Manuel Moura Ferreira Silva, Rua de Angola, lote 7, 6.º, D, 8500 Portimão.	Técnico de radiologia	Hospital do Barlavento Algarvio, Portimão.
2746	Dina Teresa C. Botelho F. Carvalho, Rua de Vasco da Gama, 8, 7.º, frente, Infantado, 2670 Loures.	Técnica de radiologia	Hospital de Dona Estefânia.
3403	Carlos Augusto Rodrigues Castro, Rua da Ilha do Pico, 117, rés-do-chão, 4445-469 Ermesinde.	Técnico de análises clínicas e saúde pública.	Instituto Português do Sangue — Porto.
2411	Duarte Nuno Faria Guedes Vaz, Rua de Pedro Hispano, 704, 1.º, esquerdo, 4100 Porto.	Técnico de radiologia	IPO — Porto.
2426	Francisco José Silva Ferreira, Rua de Helena Vieira da Silva, 100, 2.º, esquerdo, 4450-958 Leça da Palmeira.	Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica.	Hospital Geral de Santo António.
2861	Maria Helena Almeida Amaro Neves, Rua de Francisco Sá Carneiro, 566, 2.º, 4450-676 Leça da Palmeira.	Ortopista	Hospital de Pedro Hispano.
2489	Maria Cristina Abraços Palma Madeira, Bairro da Bica, 16, 2350 Torres Novas.	Fisioterapeuta	Centro Hospitalar do Médio Tejo.
2627	João Paulo Lopes P. Pereira, Rua da Cidade de Pau, 3, 3.º, direito, 2900-307 Setúbal.	Técnico de análises clínicas e saúde pública.	Hospital Ortopédico de Santiago do Outão.
3033	Raquel Maria Rodrigues Santos, Rua de Ary dos Santos, 13, 2.º, direito, 2860-383 Moita.	Técnica de saúde ambiental	ARS — Lisboa e Vale do Tejo — SRS Setúbal (C. S. Barreiro).
2683	Isabel Maria Teixeira Sousa Ribeiro, Bairro de Calouste Gulbenkian, bloco 8, casa 41, 5050 Peso da Régua.	Técnica de radiologia	Hospital de Lamego.
Suplentes			
3124	Nuno Manuel Félix Teixeira, Rua Nova, 158, Mindelo, 4485-544 Vila do Conde.	Técnico de radiologia	IPO — Porto.
1794	Elisa Maria Marques Silva Cruz, Urbanização Varandas de Monsanto, lote 4, 4.º, frente, Alfragide, 2720-417 Amadora.	Técnica de análises clínicas e de saúde pública.	Hospital de Santa Cruz.
2737	Teresa Maria Gomes Moreira, Rua do Dr. António de Macedo, 166, 2.º, direito, Valbom, 4420-430 Gondomar.	Terapeuta ocupacional	ARS — Porto (C. S. Bonfim).
2575	Miguel Ângelo S. Coelho Amorim, Rua do Ermo, 14, 4425-507 São Pedro de Fins.	Técnico de audiologia	Hospital de São João de Deus.
3071	Victor Manuel Couceiro Alegria, Rua de Castelo de Vide, Casa do Sino, Bairro Sete Castelos, 2785-290 São Domingos de Rana.	Técnico de radiologia	Hospital de Curry Cabral.
2935	Nuno Miguel Ferreira Raposo, Praceta de Florbela Espanca, 1, 12.º, B, 2790-070 Carnaxide.	Técnico de cardiopneumologia . . .	Hospital de Santa Cruz.

Número de sócio	Nome	Profissão	Instituição
2786	Maria Conceição Alves Cardoso, Urbanização da Miseriecórdia, lote 46, 2.º, direito, Cabanões, 3500 Viseu.	Fisioterapeuta	Hospital de São Teotónio — Viseu.
2002	Luís Benedito Gouveia, Estrada do Zambujal, Urbanização Varandas de Monsanto, lote 3, 2.º, esquerdo, 2720 Alfragide.	Técnico de farmácia	—

SINCOMAR — Sind. de Capitães da Marinha Mercante — Eleição em 15 de Janeiro de 2004 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Luís Filipe Simões Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 211635/9, de 13 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Lisboa.

Jaime António Grave Martins, bilhete de identidade n.º 2039017/3, de 3 de Julho de 1996, do Arquivo de Lisboa.

José Manuel de Morais Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701/4, de 8 de Maio de 1995, do Arquivo de Lisboa.

Luís Jorge de Cunha Carreira, bilhete de identidade n.º 1580059/8, de 30 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Oeiras.

Maria da Conceição Faria Ferreira Gallis e Garcia, bilhete de identidade n.º 6007836/7, de 22 de Outubro de 2002, do Arquivo de Lisboa.

Miguel Nuno da Costa Gomes Lopes, bilhete de identidade n.º 7828299/3, de 11 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Lisboa.

Luís Augusto Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 7735001/4, de 30 de Março de 1998, do Arquivo de Oeiras.

Hélder da Costa Almeida, bilhete de identidade n.º 2879262/9, de 2 de Maio de 2003, do Arquivo de Lisboa.

Joaquim José Martins Abreu, bilhete de identidade n.º 9216021/2, de 15 de Abril de 1998, do Arquivo de Leiria.

José Augusto Câmara Leme de Mendonça, bilhete de identidade n.º 6197093/0, de 17 de Maio de 2001, do Arquivo de Lisboa.

José Fernandes Lomba, bilhete de identidade n.º 2711790/1, de 22 de Maio de 2001, do Arquivo de Lisboa.

Registados em 17 de Fevereiro de 2004, sob o n.º 27/2004, a fl. 50 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Opel Portugal — Comércio e Indústria de Veículos, S. A. — Eleição em 11 de Dezembro de 2003 para o mandato de dois anos

Comissão de trabalhadores

Nome	Número	Emitido	Validade	Arquivo
António Manuel Fanado do Espírito Santo	5014575	13-8-1998	13-6-2009	Lisboa.
Apolinário Domingos Ferreira	7788784	3-10-2003	3-5-2014	Lisboa.
David Manuel Gomes Pedro	9214325	21-7-2000	21-6-2006	Lisboa.
Hélder António Pires Pimenta	8444332	14-3-2001	14-3-2006	Lisboa.
Joaquim José Cunha Carreira	8176357	8-3-2000	8-10-2005	Lisboa.
Luís Manuel Costa Lemos de Figueiredo	6601247	14-10-1999	14-10-2009	Lisboa.
Manuel Pedro Abreu Inácio	2150490	17-2-1994	17-1-2005	Lisboa.
Paulo Alexandre de Almeida Vicente	7051374	13-11-2000	13-5-2011	Lisboa.
Rui Manuel Simões Correia Neves	8484184	7-5-2003	7-5-2013	Santarém.
Vítor Hugo Figueiredo Fuzeiro	11257263	2-10-2002	2-4-2008	Lisboa.
Vítor Manuel dos Santos Pereira	8477658	23-1-2001	23-11-2006	Lisboa.

Registados em 17 de Fevereiro de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 12/2004, a fl. 70 do livro n.º 1.

Petrogal, S. A. — Substituição

Por comunicação da Comissão de Trabalhadores, a partir de 22 de Janeiro de 2004, Augusto Arménio Ramalho de Oliveira Dias, bilhete de identidade n.º 3452433, de 5 de Novembro de 1999, do arquivo identificação de Lisboa, passa a integrar a Subcomissão de Trabalhadores da Refinaria do Porto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, para o mandato de 2003-2005, em substituição de Lígia de Fátima da Conceição Almeida.