



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços (Administrativos) — Alteração salarial e outras .....	3869
— ACT entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias .....	3871
— AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o STTAMP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto e outro — Revisão global .....	3882
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração .....	3898
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros — Alteração .....	3904
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração .....	3907
— Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual ao AE entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros .....	3911
— CCT entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos professores e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação e entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Integração em níveis de qualificação .....	3911
— AE entre a SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Integração em níveis de qualificação .....	3912
— CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Rectificação .....	3913

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — STEIS — Eleição em 14 de Julho de 2007 para o período 2007-2010 ..... 3914

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Direcção da Confederação Nacional da Agricultura — CNA — Eleição em 29 de Abril de 2007 para o triénio de 2007-2010 3915

— Eleição da direcção da Associação de Comércio Indústria e Serviços do Barreiro e Moita realizada em 15 de Maio de 2007 para o triénio de 2007-2010 ..... 3915

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração de estatutos . . . 3916

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A. — Eleição em 6 de Setembro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011 ..... 3923

Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— António Almeida & Filhos — Têxteis, S. A. .... 3924

II — Eleição de representantes:

— Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança Higiene e Saúde no Trabalho da Empresa Abb Stotz Kontakt Eléctrica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, realizada em 12 de Setembro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 8 de Julho de 2007 ..... 3924

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços (Administrativos) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula preambular

A presente revisão do CCT celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho*

*e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, introduz as seguintes alterações:

#### Área, âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

#### Princípio geral

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial e ou de prestação de serviços, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/pastelaria», «Estabelecimento especializado de

venda de pão e produtos afins», «Boutique de pão quente», «Confeitaria», «Cafeteria e ou outros similares de hotelaria, com ou sem terminais de cozedura», com os CAE n.ºs 15520, 15811, 15812, 15820, 15842, 52112, 52240, 52250, 51220, 52240, 55404 e 55405, em todo o território nacional e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e III.

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 Janeiro de 2007.
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,95 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

- 1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas mensal de € 17,50.
- 2 — .....

### ANEXO III

**Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	670
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector(a) administrativo(a) ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	646
3	Chefe de secção ..... Programador(a) ..... Tesoureiro(a) ..... Guarda-livros .....	554,50

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
4	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	533
5	Primeiro-escriurário(a) ..... Caixa ..... Operador(a) informático(a) .....	528
6	Cobrador(a) ..... Segundo-escriurário(a) .....	479
7	Terceiro-escriurário(a) ..... Telefonista/contínuo(a) ..... Porteiro(a) (escritório) ..... Guarda .....	443,50
8	Dactilógrafo(a) do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	382,50
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	340
10	Paquete 16/17 anos .....	318

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

Coimbra, 23 de Março de 2007.

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

*Carlos Alberto dos Santos*, presidente do conselho directivo.

*João Fernando Almeida Seco e Costa*, vice-presidente do conselho directivo.

*Fernando Brito Mendes*, tesoureiro do conselho directivo.

*Nelson Duarte Rodrigues*, 1.º secretário do conselho directivo.

*João Paulo Frade*, 2.º secretário do conselho directivo.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

*Joaquim Manuel Calhanas Luz*, mandatário.

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

E ainda das associações sindicais:

Credencia *Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, na qualidade de mandatário, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — Indústria de Panificação do Centro.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 30 de Março de 2007. — Pelo Secretariado:  
*Vitor Manuel Sousa Melo Boal — Maria de Fátima Sousa Martins Feliciano.*

Depositado a 27 de Setembro de 2007, a fl. 549 do livro n.º 10, com o n.º 232/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **ACT entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa e cultural, obriga por um lado o CCP — Clube de Campismo do Porto e Clube de Campismo e Caravanismo Os Nortenhos, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas, representados pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACT entra em vigor na data 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 as respectivas alterações 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 ACT 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 categoria profissional**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão**

1 — A admissão é da exclusiva competência das direcções dos clubes outorgantes, sendo dela dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por motivos da idade, sexo, raça religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3 — A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este ACT é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4 — A admissão do pessoal para os clubes outorgantes far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objectivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;

b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúne os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o Clube e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Nível ou escalão salarial e retribuição;
- d) O período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos do Clube, caso existam.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, o período experimental com duração máxima de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV a XII;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a III.

2 — .....

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

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

5 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação deste, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido o escrito.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo incerto

1 — A admissão de trabalhadores poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo incerto, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido o escrito.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo incerto, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo I deste ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equi-

paração para efeitos de retribuição a uma das categorias referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro dos clubes outorgantes.

4 — Compete às direcções dos clubes ou aos sindicatos outorgantes o presente ACT propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, e dependerá do acordo das partes.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e nos regulamentos internos dos clubes outorgantes;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com os clubes outorgantes;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções dos clubes outorgantes em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade aos clubes outorgantes, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com eles, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pelos clubes outorgantes;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade dos clubes outorgantes;
- i) Cooperar com os clubes outorgantes para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) .....
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou neste ACT, bem como as ordens dadas pelos clubes outorgantes.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelas direcções dos clubes outorgantes como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que por aqueles lhes forem atribuídos.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Deveres dos clubes outorgantes

Sem prejuízo de outras obrigações, os clubes outorgantes devem:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo colectivo de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos de acidente de trabalho e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para os clubes outorgantes, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- m) Prestar ao sindicato outorgante todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

É proibido aos clubes outorgantes:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelos clubes outorgantes ou por pessoa por eles indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 — No período compreendido entre 1 de Julho e 30 de Setembro, os limites do período normal de trabalho pode ser alargado até ao máximo de duas horas por dia, para fazer face ao acréscimo de actividade nos parques, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, ou ultrapasse em média, durante aquele período, os limites estabelecidos no n.º 1.

3 — Nas situações referidas no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho diário terá de ser compensado no período de 1 de Outubro a 30 de Junho, não podendo ser reduzido em mais de duas horas por dia, podendo, porém, essa redução ser substituída, por acordo das partes, pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias dentro ou fora do período de referência, ou adicionado ao período de férias, sem prejuízo em qualquer dos casos do direito ao subsídio de refeição.

4 — As alterações aos horários de trabalho previstas nos números precedentes devem ainda respeitar as seguintes regras:

a) Ser comunicado ao trabalhador com pelo menos oito dias de antecedência;

b) Prever, no máximo, duas semanas seguidas em que os horários sejam iguais ou superiores a quarenta e oito horas;

c) À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no n.º 2 não pode acrescer trabalho suplementar;

d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

5 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas ao fim do período máximo de cinco horas consecutivas de trabalho.

6 — Em cada período de trabalho, desde que superior a três horas de duração, os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Fixação dos horários de trabalho

1 — Compete aos clubes outorgantes estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente ACT.

2 — Os clubes outorgantes devem providenciar a instituição de um único sistema de controlo do cumprimento do horário de trabalho por parte de todos os trabalhadores a ele sujeitos.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 26.<sup>a</sup> («Subsídio de IHT»).

6 — O subsídio de IHT faz parte integrante da retribuição e é devido no período de férias, nos subsídios de férias e de Natal, mas só enquanto o trabalhador estiver naquele regime.

7 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justificaram a adopção desse regime ou por decisão de qualquer das partes mediante pré-aviso de 60 dias.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, com as seguintes excepções:

a) Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário, semanal ou mensal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período;

b) Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele

que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pelos clubes outorgantes.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, corresponde a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando os clubes outorgantes comprovarem a sua necessidade.

2 — Considera-se também como trabalho nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup> («Retribuição de trabalho nocturno»).

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Regime de turnos

1 — Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — O trabalho prestado em regime de turnos só é autorizado desde que o Clube comprove a sua necessidade, proceda à audição dos representantes dos trabalhadores e a participe aos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25 % da retribuição de base efectiva no caso de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente nocturnos.



4 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

5 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre os clubes outorgantes e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, os clubes outorgantes obrigam-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

8 — Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à retribuição prevista na cláusula 25.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho suplementar») enquanto não se verificar a sua substituição.

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima do trabalho

1 — A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo 1.

2 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$Rh = \frac{Rm + D \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo:

*Rm* — retribuição mensal;

*D* — diuturnidades;

*Hs* — período normal de trabalho semanal, que não pode ser superior, para este efeito, a trinta e nove horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, os clubes outorgantes devem entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade nos clubes outorgantes, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de antiguidade nos clubes outorgantes.

3 — O montante de cada diuturnidade é de 3% do valor estabelecido no nível VI da tabela salarial.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores efectivos com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

4 — O subsídio será pago até 30 de Novembro, salvo em caso de suspensão por impedimento prolongado ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de € 4,50.

2 — O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60% do seu período de trabalho diário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com o acréscimo de 75%.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será retribuído com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição.

3 — Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá aos clubes outorgantes fornecer ou suportar os custos do respectivo transporte.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 5 da cláusula 14.<sup>a</sup> («Isenção de horário de trabalho») é a seguinte:

23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea *a*);

O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula: número de horas diárias x 23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea *b*);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c*).

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível VI da tabela salarial em vigor.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho as instalações dos clubes outorgantes em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Nas deslocações em que mediante acordo entre os clubes outorgantes e o trabalhador, aqueles obrigam-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido € 0,28 ou € 0,17 do preço do litro de gasolina super 98 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

4 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

5 — O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para os limites máximos de trabalho suplementar previsto na lei em vigor, mas será sempre retribuído como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias seguidos de descanso por semana, que serão normalmente o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores que por motivo da sua função não possam nos dias previstos no número anterior, os clubes outorgantes obrigam-se a apresentar, com pelo menos oito dias de antecedência, o quadro mensal dos dias de descanso a que os trabalhadores têm direito, o qual deverá ser organizado de forma rotativa.

3 — Nas circunstâncias do número anterior, o 1.º dia será considerado de descanso semanal complementar e o 2.º de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

- a*) O feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b*) A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

3 — 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.

4 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

5 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo nesse caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

6 — Quando o solicitem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e os clubes outorgantes.

8 — Na falta de acordo, caberá aos clubes outorgantes a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou os delegados sindicais, fixando as férias dos trabalhadores afectos aos parques de campismo no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Novembro, e as dos restantes trabalhadores no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

9 — Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, pessoalmente ou por interposta pessoa.

10 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer retribuição ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto na lei e neste ACT.

12 — Caso os clubes outorgantes, com culpa, obstem ao gozo das férias nos termos previstos nos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

13 — O mapa de férias com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, nomeadamente para efeitos de desconto na retribuição, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3 — Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal de trabalho diário, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelos clubes outorgantes;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico de cada trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas aos clubes outorgantes logo que possível pelo trabalhador ou por interposta pessoa.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — Em qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha esgotado o prazo inicial de garantia do direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pelos clubes outorgantes com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verifica com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, podem os clubes outorgantes recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito de férias

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

2 — Nos casos em que a falta determine perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — Os clubes outorgantes têm poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exercem-no de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste ACT ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelas direcções dos clubes outorgantes ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aqueles.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste ACT são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar dos clubes outorgantes e demais circunstâncias relevantes.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que as direcções dos clubes outorgantes, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, podem os clubes outorgantes suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não podem suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

Nos casos de despedimento ilícito do trabalhador e nos casos de cessação do contrato por outro motivo que confira direito a indemnização, esta será no mínimo correspondente a um mês de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada aos clubes outorgantes com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha,

respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, os clubes outorgantes são obrigados a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho os clubes outorgantes são obrigados a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Carácter mais favorável

1 — As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

2 — Da aplicação do presente ACT não pode resultar em qualquer caso baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime subsidiário

Relativamente às matérias omissas no presente acordo, aplicar-se-á a lei vigente.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sistema de transição de diuturnidades

1 — Na transição do sistema de diuturnidades considera-se relevante 50 % do tempo que cada trabalhador prestou efectivamente nos clubes outorgantes vinculado por contrato de trabalho.

2 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber diuturnidades por antiguidade na categoria profissional mantêm o valor que estiverem a receber.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Regras de transição e integração nas categorias profissionais**

1 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2007, os trabalhadores são integrados nas novas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a seguinte tabela:

Categoria anterior	Nova categoria
.....	Director de serviços.
Chefe de serviços .....	Chefe de serviços.
Encarregado residente .....	Técnico de parque.
Chefe de secção .....	Chefe de secção.
Recepcionista principal .....	Técnico administrativo III.
Recepcionista .....	Assistente administrativo II.
Recepcionista — menos de um ano .....	Assistente administrativo I.
Vigilante polivalente .....	Técnico operacional/guarda de parque.
Vigilante .....	Guarda de parque.
Porteiro .....	Porteiro.
Escriturário principal .....	Técnico administrativo IV.
1.º escriturário .....	Técnico administrativo III.
Jardineiro .....	Assistente operacional.
Encarregado geral .....	Técnico de parque especializado.
Empregado de limpeza .....	Trabalhador de limpeza.

2 — Após a definição da nova categoria profissional, os trabalhadores serão integrados no nível salarial constante do anexo III, que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base em 31 de Dezembro de 2006.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Resolução de conflitos**

1 — Todas as questões emergentes da aplicação do presente ACT (individuais ou colectivas) serão presentes a uma «comissão de resolução de conflitos».

2 — A comissão é composta por quatro representantes das partes — dois indicados pelo Sindicato e dois pelos clubes outorgantes — os quais deliberarão por unanimidade.

3 — As deliberações são comunicadas ao MTSS — Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As partes trocarão nos 30 dias imediatos à publicação do presente a identificação dos seus representantes.

5 — Na primeira reunião (protocolar) será acordado o protocolo de funcionamento da comissão.

**ANEXO I****Definições de funções**

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Procede ao atendimento quer telefónico, quer pessoal, prestando informações genéricas sobre os clubes e seus parques. Recebe e trata de pagamentos e recebimentos.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões espe-

cíficas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, jardineiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação. Ocasionalmente faz vigilância aos parques ou serviços integrados no perfil de guarda de parque.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e sempre que necessário executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha. Elabora ou auxilia a feitura das ementas tendo em atenção o número de pessoas a servir e os víveres existentes a adquirir. É responsável pelos alimentos entregues ao sector e pela boa confecção das refeições. Elabora e fornece aos responsáveis todas as informações e relatórios que lhes sejam solicitados.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção dos clubes outorgantes, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço dos clubes outorgantes, com base em orientações superiores. Pode ocasionalmente executar as tarefas de maior responsabilidade que lhes sejam conexas.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara e confeciona as refeições. Colabora na elaboração das ementas. Recebe, guarda, conserva e prepara os víveres necessários à confecção das refeições, bem como emprata e garante os pratos cozinhados. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e equipamentos. Aos menos qualificados competirá também a execução das tarefas de cozinha mais simples.

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

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende e serve os clientes, executando o serviço próprio de cafetaria do balcão. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço. Ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, montras, salas, mesas e utensílios de trabalho.

*Guarda de parque.* — É o trabalhador que fiscaliza a utilização dos espaços acampáveis e outras instalações dos parques, zelando pelo cumprimento do regulamentado e legislado para o efeito. Assegura o serviço de parqueamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento. Assegura também a segurança de bens e pessoas utilizadoras dos parques. Liga e desliga tomadas

de conexão. Ocasionalmente pode exercer funções de assistente operacional.

*Porteiro.* — Vigia e regista as entradas e saídas de utentes e viaturas, procedendo à verificação dos respectivos cartões de identificação, podendo proceder à comprovação de que nas suas bagagens não existem materiais cuja entrada nos parques é proibida. Atende os utentes e visitantes, informa-se das suas pretensões e indica-lhes os serviços ou pessoas a que se devem dirigir. Ocasionalmente poderão desempenhar funções de guarda de campo ou assistente operacional.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais dos clubes outorgantes. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de parque.* — É o trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a actividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, sob orientação dos presidentes dos clubes ou directores da área, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico de parque especializado.* — É o trabalhador que dá apoio aos directores de serviços na elaboração dos planos integrados de desenvolvimento, no âmbito de curto, médio e longo prazos. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina no conjunto de tarefas nos parques no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções.

*Técnico operacional.* — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais dos clubes outorgantes. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia. Ocasionalmente pode desempenhar funções de guarda de parque.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza. Ocasionalmente pode desempenhar funções de porteiro ou auxiliar em trabalhos simples dos assistentes operacionais.

## ANEXO II

### Artigo 1.º

#### Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) «Nível salarial» a retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria ou por promoção em graus profissionais.

## Artigo 2.º

### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria ou grau profissional superior, atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pelas direcções dos clubes outorgantes.

4 — A admissão para profissões técnicas carece de habilitações literárias ao nível da licenciatura ou da titularidade de certificado da aptidão profissional.

## Artigo 3.º

### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão — constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

## Artigo 4.º

### Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa das direcções dos clubes outorgantes e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho que possam vir a ser implementadas nos mesmos.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão por mérito — por decisão da direcção dos clubes outorgantes, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação.

4 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

### ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição 2007 (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 125
II	Técnico de parque especializado . . . . . Chefe de serviços . . . . .	920
III	Chefe de cozinha . . . . . Técnico de parque . . . . . Chefe de secção . . . . .	665
IV	Cozinheiro II . . . . . Técnico administrativo IV . . . . .	646
V	Técnico administrativo III . . . . .	615
VI	Técnico administrativo II . . . . . Técnico operacional . . . . . Cozinheiro I . . . . .	545
VII	Assistente administrativo II . . . . . Técnico administrativo I . . . . .	535
VIII	Assistente administrativo I . . . . .	500
IX	Guarda de parque . . . . . Assistente operacional . . . . .	490
X	Empregado de balcão . . . . . Porteiro . . . . .	460
XI	Trabalhador de limpeza . . . . .	435

*Nota.* — A todos os trabalhadores é garantido um aumento mínimo de € 10, independentemente da sua retribuição base efectiva.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º, conjugado com o disposto nos artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente ACT 2 entidades empregadoras e 36 trabalhadores num potencial de 60.

Esmoriz, 24 de Janeiro de 2007.

Pelo SITESC — Sindicatos de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, vice-presidente.

Pelo CCP — Clube de Campismo do Porto:

*Carlos Alberto Costa Azevedo*, presidente.  
*Augusto Silva Álvaro*, vice-presidente.

Pelo Clube de Campismo e Caravanismo Os Norte-nhos:

*António Moreira Silva Campos*, presidente.

Depositado em 27 de Setembro de 2007, a fl. 184 do livro n.º 10, com o n.º 233/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o STTAMP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto e outro — Revisão global.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., adiante designada abreviadamente por STCP, que tem por objecto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes colectivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras actividades complementares ou subsidiárias do seu objecto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias, após a sua publicação no Boletim do Trabalho e do Emprego, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — O período de vigência do AE é de 36 meses a partir de 1 de Outubro de 2007, com excepção da tabela de remunerações base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária, cujo período de vigência é de 12 meses.

3 — A tabela de remunerações base mínimas prevista no presente AE tem eficácia a partir de 1 de Março de 2007 e até 28 de Fevereiro de 2008.

##### Cláusula 3.ª

##### Renovação

1 — Após o decurso do período inicial de vigência o AE renovar-se-á automática e sucessivamente por períodos de 24 meses, com excepção da tabela e cláusulas de expressão



pecuniária, cujo período de vigência é de 12 meses, salvo se alguma das partes o denunciar.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>, o AE mantém-se em vigor até ser substituído no todo ou em parte por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

3 — A denúncia do AE, para ser eficaz, deve ser feita por escrito com a antecedência mínima de 90 dias antes do termo do período de vigência.

4 — A denúncia tem de ser acompanhada de uma proposta negocial.

5 — A entidade destinatária da proposta deve responder no prazo de 30 dias a contar da sua recepção.

6 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Sobrevigência

1 — No caso de denúncia e na falta de acordo das partes quanto à sua revisão, o AE renova-se pelo período de um ano.

2 — Findo o prazo previsto no número anterior, se as partes se mantiverem em negociações, o AE renovar-se-á por novo período de um ano.

3 — Se no decurso do período de sobrevigência previsto no número anterior tiver sido requerida a conciliação ou a mediação, o AE manter-se-á em vigor até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses após o termo do período de um ano referido no número anterior.

4 — No caso de se ter iniciado a arbitragem até ao termo do período fixado no número anterior, o AE mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

5 — A arbitragem voluntária considera-se iniciada na data do acordo das partes sobre o recurso ao respectivo procedimento.

6 — A arbitragem obrigatória considera-se iniciada após a designação do árbitro presidente.

7 — O AE cessa os seus efeitos no termo do período de sobrevigência previsto no n.º 1, ou no termo dos períodos referidos nos n.ºs 3 e 4, se tiver sido requerida a conciliação ou a mediação, ou iniciada a arbitragem, respectivamente.

## CAPÍTULO II

### Relações entre os outorgantes

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da STCP perante os representantes sindicais

1 — A STCP deve facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Conceder facilidades de circulação nas instalações;
- b) Colocar ao dispor locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respectiva difusão;

c) Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respectivo sindicato, desde que comuniquem tal intenção à empresa com uma antecedência de, pelo menos, dois dias úteis.

2 — A STCP disponibilizará uma sala para ser utilizada pelos delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na STCP

1 — A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a actividade sindical.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais, das comissões sindicais e da comissão intersindical sem direito a acumulação de créditos destas últimas face ao que a lei estipula.

3 — Os delegados sindicais serão eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objecto de acordo prévio entre a STCP e os sindicatos.

4 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respectivo sindicato.

4 — As ausências ao serviço dos elementos das organizações representativas dos trabalhadores, por motivo de exercício da sua actividade na STCP, S. A., ao abrigo dos n.ºs 2 e 4 do artigo 400.º da Lei n.º 35/2004 e do n.º 3 do artigo 467.º da Lei n.º 99/2003, não prejudicam o pagamento do prémio diário referido na cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos, durante o mês seguinte àquele a que respeitarem, as quotizações sindicais.

2 — A STCP enviará aos sindicatos os mapas devidamente preenchidos relativos à quotização.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da STCP e três dos sindicatos outorgantes do AE.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de 15 dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da STCP.

5 — A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de 10 dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respectiva agenda de trabalhos.

6 — Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e publicadas no Boletim do Trabalho e do Emprego, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AE.

9 — Cada uma das partes signatárias do presente AE indicará por escrito às restantes, nos cinco dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes na comissão paritária.

10 — A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do AE.

### CAPÍTULO III

#### Relações individuais de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Classificação profissional, período experimental e contratação a termo

##### SUBSECÇÃO I

##### Classificação profissional e período experimental

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados nas categorias profissionais previstas no sistema de evolução profissional.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de duração indeterminada o período experimental será de 180 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a parte que pretenda denunciar o contrato nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de 7 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### SUBSECÇÃO II

#### Contratação a termo

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AE.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Início e cessação da produção de efeitos do contrato a termo, em casos especiais

O início e a cessação da produção de efeitos do contrato a termo, pode ser estipulada de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes da ausência do trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Renovação do contrato

O contrato de trabalho a termo dura pelo período acordado, podendo ser objecto de quatro renovações desde que não seja excedida a duração máxima prevista na lei ou, se for o caso, a constante da cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objecto.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efectuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições de tempo, modo e lugar em que eram anteriormente exercidas.

#### SECÇÃO II

#### Objecto do contrato de trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O exercício de funções, ainda que acessórias, da actividade contratada a que corresponda uma retribuição

mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4 — No caso das funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo, mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respectivo exercício.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

2 — O sindicato em que o trabalhador esteja filiado será consultado antes da reclassificação.

3 — O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo ser diminuída a remuneração base mínima correspondente à categoria detida pelo trabalhador à data da reconversão.

4 — Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra actividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução da remuneração mensal, exceptuada da componente correspondente à função, caso exista, dentro das possibilidades da STCP.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Exercício de cargos de estrutura

1 — Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela STCP em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2 — O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3 — Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

### SECÇÃO III

#### Deveres

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres da STCP

Constituem deveres da STCP, para além daqueles que se encontram legalmente previstos, os seguintes:

*a)* Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;

*b)* Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua actividade por conta da STCP assistência jurídica e, desde que não fique

comprovada a sua responsabilidade criminal, assistência pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

*c)* Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de negligência ou intencionalidade por parte do trabalhador;

*d)* Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;

*e)* Facultar a cada trabalhador, gratuitamente, um exemplar do presente AE, após a sua publicação integral no Boletim do Trabalho e do Emprego.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem deveres dos trabalhadores da STCP, para além dos previstos na lei e nas normas adoptadas pela empresa, os seguintes:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os clientes do serviço de transporte, em particular;

*b)* Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;

*c)* Apresentar-se ao serviço devidamente fardado, nos casos em que a STCP lhe tenha distribuído a farda respectiva, usando o cartão de identificação sempre que a actividade normal do trabalhador seja efectuada em contacto com o público, nos termos previstos na lei.

2 — Os trabalhadores directamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais, devidamente justificados, devendo, nestes casos, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem até ao término no Porto, a partir do seu destino, recolhendo então à estação respectiva se para tal receberem instruções.

4 — O tempo de percurso previsto para cobrir as situações do número anterior que não ultrapasse trinta minutos ao horário de trabalho atribuído no dia, será contabilizado nos termos da alínea *a)* do n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup> Sempre que aquele tempo vá além de trinta minutos será pago integralmente como trabalho suplementar.

## SECÇÃO IV

### Valorização profissional

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A STCP proporcionará aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

3 — A STCP definirá os programas de formação, bem como a respectiva data de início e duração dos mesmos.

4 — Aos trabalhadores que frequentemente acções de formação profissional e mediante documento justificativo a apresentar pelo interessado, a STCP proporcionará, desde que tal não prejudique o normal funcionamento dos serviços, horários de trabalho compatíveis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Acesso aos níveis superiores

1 — Os trabalhadores da STCP que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com as habilitações adquiridas pelo trabalhador.

2 — A passagem à nova categoria depende de aprovação em exame psicotécnico e médico, parecer favorável do orientador do estágio, da hierarquia e aprovação do conselho de administração.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas, da concessão de trinta minutos de dispensa, por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, e das cláusulas de expressão pecuniária, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, teste ou prova de avaliação de conhecimento, e quando se realize a respectiva prova oral, ou testes ou provas de avaliação de conhecimento, mais dois dias, correspondendo um ao dia da respectiva realização e o outro ao dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder o máximo de quatro dias por cada disciplina, em cada ano lectivo.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante a STCP a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar, no início do ano lectivo.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar, perante a STCP, o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

10 — As faltas dadas pelo trabalhador-estudante, ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula, não prejudicam o pagamento do prémio diário referido na cláusula 51.<sup>a</sup>

## SECÇÃO V

### Local de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Local do trabalho

1 — O local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE deve situar-se dentro da área de exploração da STCP e, sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora desta área, a STCP assegurará transporte ao trabalhador no trajeto não servido por serviço público da empresa.

2 — O início, fim, rendição ou apresentação ao serviço será nas estações de recolha ou em locais situados no Porto, com limite no local da primeira paragem de cada linha exterior à cidade, contando como tempo de serviço o tempo suplementar despendido se tal ocorrer fora destes limites.

3 — Para o pessoal do movimento, nos intervalos, entre etapas, quando a etapa seguinte se iniciar em zona de rendição diferente daquela em que o trabalhador terminou a etapa anterior, o tempo de percurso será contabilizado como crédito do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup>, não sendo considerado na organização do período normal de trabalho.

4 — A distribuição do pessoal do movimento pelos diversos meios de transporte, estações de recolha, linhas e postos de controlo realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências e a antiguidade na função.

5 — Os trabalhadores que tenham de ser transferidos de local de trabalho por necessidade de laboração da empresa, devem ser avisados com antecedência mínima de oito dias, sem prejuízo de casos especiais com carácter de urgência.

## SECÇÃO VI

### Tempo de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas por semana, nos termos estabelecidos na presente secção, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de trinta e nove horas já praticados.

2 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

3 — Os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores do movimento, no início de cada período de trabalho terão uma tolerância no horário de entrada, até ao limite de sessenta minutos por mês e até quinze minutos por dia, a compensar no próprio dia de trabalho em que o atraso na entrada se verificar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho dos trabalhadores do movimento (motoristas, técnicos de TRC e guarda-freios)

1 — Quando o começo da prestação de trabalho dos motoristas, técnicos de TRC e guarda-freios tiver lugar nas estações de recolha, o horário de trabalho será organizado de modo a que o seu início tenha lugar dez minutos antes do início do serviço.

2 — Nos serviços em que se verifique, no acto de recolha, o abastecimento e a limpeza do interior do veículo e o mesmo seja conduzido para esse fim pelo motorista, o respectivo horário de trabalho será organizado de modo a incluir quinze minutos destinados àquelas operações.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos, nem superior a cinco horas e trinta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O número de serviços com intervalos superiores a duas horas não excederá 15 % do número total de serviços e constituirão um grupo, sem prejuízo de qualquer trabalhador a ele se poder candidatar.

3 — Nos dias em que o trabalhador realize um serviço cujo intervalo total entre etapas seja superior a duas horas, ser-lhe-á atribuído um montante nas condições previstas no anexo I, n.º 8.

4 — No horário nocturno, o período normal de trabalho dos trabalhadores do movimento deve ser interrompido

por um intervalo de descanso não inferior a cinco minutos nem superior a vinte minutos.

5 — Poderão ser praticados intervalos inferiores ou superiores aos previstos no n.º 1, quando a natureza do serviço o justifique e haja acordo do trabalhador.

6 — Poderão ser praticados horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço o justifique, até sete horas e cinco minutos consecutivos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horários de refeição

1 — É assegurado aos trabalhadores do movimento um período de tempo antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo, ou entre etapas, com a duração mínima de sessenta minutos e máxima de duas horas, entre as 10 horas e as 15 horas, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos casos em que sejam adoptados horários seguidos nem a situações em que o intervalo de descanso seja superior a duas horas.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos casos em que a natureza do serviço o justifique, desde que o trabalhador dê o seu acordo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade do período normal de trabalho

O período normal de trabalho será definido, em termos médios, nos seguintes termos:

a) O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado até 20% daquele período e o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 25% deste período, salvo o caso em que o trabalhador pratique um horário distribuído em cinco dias, situação em que o aumento será de 20%;

b) A duração média diária do trabalho de seis horas e quarenta minutos (trabalho em seis dias) ou de oito horas (trabalho em cinco dias) será apurada por períodos de referência de três meses, devendo ser considerada na elaboração das escalas do período correspondente;

c) O acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efectuado através da redução diária do tempo de trabalho, ou através da redução da semana de trabalho em dias;

d) A aplicação do regime previsto na alínea anterior não prejudica o direito do trabalhador ao subsídio de refeição e ao prémio diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1 — Será constituído um banco de horas que incluirá os seguintes tempos de trabalho:

a) A crédito do trabalhador:

O tempo previsto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>, o tempo de deslocação entre duas etapas, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>;

A diferença, quando positiva, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal;

b) A crédito da empresa, a diferença, quando negativa, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal.

2 — Os créditos de tempo referidos no número anterior consideram-se reciprocamente compensados até à concorrência do respectivo valor a apurar em períodos de referência de três meses, calculados em 31 de Março, 30 de Junho, 30 de Setembro e 31 de Dezembro de cada ano.

3 — O saldo que seja favorável ao trabalhador nas datas referidas no número anterior ser-lhe-á pago como trabalho suplementar ou, com o acordo do trabalhador e se não houver inconveniente para o normal funcionamento dos serviços, convertido em dias completos de descanso, a usufruir obrigatoriamente no trimestre seguinte ao período de referência a que respeitem, nos termos e condições que vierem a ser definidas regulamentarmente.

4 — As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no n.º 2 desta cláusula consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

5 — Não serão consideradas no banco de horas as faltas ao serviço a qualquer título e independentemente da sua duração.

6 — O trabalho suplementar que o trabalhador preste para efeitos de cobertura de serviços, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>, não é considerado no banco de horas, sendo pago directamente como trabalho suplementar, não sendo, portanto, aplicáveis os períodos de referência estabelecidos no n.º 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

O intervalo entre dois dias de trabalho não deve ser inferior a oito horas devendo ser igual ou maior do que as nove horas sempre que possível.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar que serão, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias, nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o descanso semanal coincidirá com o domingo de quatro em quatro semanas, devendo evoluir para três em três semanas ou para periodicidade menor para os trabalhadores com descanso rotativo, logo que o número de descansos ao domingo o permita.

4 — Aos trabalhadores não efectivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas do dia que antecede o seu descanso semanal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

O período de trabalho nocturno é o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 6 horas e 30 minutos do dia seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou inferior a 75% do praticado a tempo inteiro, numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Modalidades de trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, segundo as seguintes modalidades:

- a) Em regime de adaptabilidade;
- b) Em regime de disponibilidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial em regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores a tempo parcial, em regime de adaptabilidade, pode ser aumentado até ao limite de quatro horas.

2 — A duração média do trabalho será apurada por períodos de referência de quatro meses.

3 — O acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efectuado através da redução diária do tempo de trabalho, ou através da redução da semana de trabalho, em dias.

4 — A aplicação do regime previsto na alínea anterior não prejudica o direito do trabalhador ao subsídio de refeição, nos casos em que ao mesmo tenha direito.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial em regime de disponibilidade

1 — Mediante acordo escrito com o trabalhador, pode ser convencionada a prestação de um número mínimo e de um número máximo de horas de trabalho por dia, semana e ou mês, desde que não seja excedido o limite de 75% do período normal de trabalho praticado pelos trabalhadores a tempo inteiro.

2 — A prestação de trabalho referida no número anterior pode ser efectuada em regime de adaptabilidade ou isenção de horário.

3 — O trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente ao número de horas prestado mensalmente, que não pode ser inferior ao número mínimo de horas acordadas.

4 — No caso de ser ultrapassado o limite previsto no n.º 1 da presente cláusula, aplicar-se-ão as regras previstas no presente AE em matéria de trabalho suplementar.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de cargos em regime de comissão de serviço.

2 — Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo entre a STCP e o trabalhador, as funções inerentes às categorias profissionais de chefe de secção, de coordenador, inspector e técnico superior.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e que não seja compensado nos termos previstos na cláusula 308.<sup>a</sup>

2 — O número máximo de horas de trabalho suplementar susceptível de ser prestado por cada trabalhador é de duzentas horas por ano.

3 — O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de cento e cinquenta horas por ano.

4 — As trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses não são obrigados a prestar trabalho suplementar.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Dispensas ao serviço

Os trabalhadores serão dispensados do serviço, a seu pedido, até três dias por ano civil, que serão marcados por acordo com a STCP, sendo que um destes será gozado no dia de aniversário do trabalhador, a pedido deste.

## SECÇÃO VII

### Férias

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Período anual de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias de trabalho para os trabalhadores com um horário distribuído em 5 dias por semana, e de 26 dias de trabalho para os trabalhadores com um horário de trabalho distribuído em 6 dias por semana.

2 — Não se consideram dias de trabalho os feriados e os dias, ou o dia, de descanso.

3 — A duração do período anual de férias, prevista no n.º 1, é aumentada no caso do 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.

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

5 — As ausências a que se refere o n.º 6 da cláusula 68.<sup>a</sup> e a não prestação de trabalho por parte de representantes dos trabalhadores motivada pela participação em reuniões convocadas pelo conselho de administração da STCP não será tida em conta para efeitos do aumento de férias previsto no n.º 3 da presente cláusula.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

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, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Férias no ano da contratação

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

2 — No caso de sobrevir 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.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Marcação de férias — Regime de trabalho de cinco dias por semana

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pela STCP no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sendo assegurada a marcação de, pelo menos, 15 dias de férias consecutivos.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Marcação de férias — Regime de trabalho de seis dias por semana

1 — A marcação de férias do pessoal com regime de trabalho de seis dias por semana será efectuada de modo a assegurar a sua distribuição rotativa e equitativa, ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos de uma das modalidades a seguir descritas.

2 — Modalidades:

Modalidade A:

a) 12 dias de férias por trabalhador, correspondentes a duas semanas completas, no período compreendido, em princípio, entre 1 de Junho e 15 de Outubro (período de

Verão), sendo os trabalhadores, para cada função, distribuídos por grupos;

*b)* 6 dias de férias seguidos por trabalhador, correspondentes a uma semana completa, fora do período referido na alínea anterior, sendo os trabalhadores, para cada função, distribuídos por grupos;

*c)* Um bloco de seis dias de férias seguidos por trabalhador, correspondentes a uma semana completa e, interpoladamente, os dias de férias que o trabalhador tiver ainda direito a gozar para além dos atrás referidos, aqui se incluindo os dias de férias que o trabalhador beneficie ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>, que serão marcados por acordo.

#### Modalidade B:

Os trabalhadores serão distribuídos ao longo do ano por 19 grupos:

*a)* No período compreendido, em princípio, entre 1 de Junho e 15 de Outubro (período de Verão) — 6 grupos com 18 dias de férias cada;

*b)* Fora daquele período — 13 grupos com 16 dias de férias cada;

*c)* Os dias de férias remanescentes que o trabalhador tiver direito a gozar, 8 no ano em que se integra na alínea *a)* e 10 no ano que se integra na alínea *b)*, bem como os dias de férias que o trabalhador beneficie ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>, serão marcados, seguida ou interpoladamente, por acordo.

3 — Não será permitida a mudança entre modalidades, durante períodos de seis anos, excepto se estiver em causa uma melhor distribuição dos trabalhadores pelos grupos.

4 — A empresa pode alterar a composição dos grupos até à aprovação anual do mapa de férias.

## SECÇÃO VIII

### Feriados e faltas

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os que estiverem previstos na lei e que actualmente são os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — A terça-feira de Carnaval e o dia de São João (24 de Junho) são considerados feriados, para além dos obrigatórios que estiverem previstos na lei.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as que estiverem como tal qualificadas pela lei e que actualmente são as seguintes:

*a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

*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 na lei;

*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;

*k)* Um dia por dádiva de sangue, nos termos do regulamento a acordar entre os signatários.

3 — Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir aquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

## SECÇÃO IX

### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

2 — As remunerações base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo 1.

3 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a um mês.



Cláusula 49.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

Para além da remuneração base mínima, os trabalhadores auferem diuturnidades, que farão parte integrante da retribuição, não cumulativas, em função da antiguidade, nos termos previstos no anexo 1 do presente AE.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Valor da remuneração horária**

1 — A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{Remuneração base mensal} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista do número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar, trabalho nocturno, remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Prémio diário**

É criado um prémio diário para promover a assiduidade, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, com o âmbito, condições de atribuição e nos montantes previstos no anexo 1, n.º 3.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Subsídio de agente único**

Quando seja praticado o sistema de agente único, será devido aos motoristas, técnicos TRC e guarda-freios, um subsídio de 18% sobre a remuneração da tabela e diuturnidades.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, e que não auferem o subsídio referido na cláusula anterior, receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor definido no anexo 1, n.º 4.

2 — Para os trabalhadores que ocasionalmente se ocupem da venda de títulos de transporte, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do disposto nas seguintes alíneas:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de títulos de transporte, receberá por cada dia 10% do abono;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de 50% do abono.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Remuneração por trabalho nocturno**

1 — A prestação de trabalho nocturno é remunerada com o acréscimo de 25% sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 50.<sup>a</sup> do presente AE.

2 — Por acordo com o trabalhador, a remuneração prevista no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente do limite máximo do período normal de trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Remuneração por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária segundo a fórmula constante da cláusula 50.<sup>a</sup> do presente AE:

- a) 50% nos dias normais;
- b) 100% nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores da STCP, que prestem actividade a tempo inteiro, têm direito, por cada dia em que seja prestado trabalho, a um subsídio de refeição no montante previsto no anexo 1, n.º 5, do presente AE.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Remuneração de férias e subsídio de férias**

1 — No período de férias, o trabalhador tem direito à remuneração, acrescida das diuturnidades, e a título de subsídio de férias a um montante igual a um mês de remuneração, acrescido das diuturnidades, não se incluindo quer na remuneração de férias quer no respectivo subsídio os prémios referidos na cláusula 51.<sup>a</sup>

2 — Quando o período de férias for inferior ao previsto no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>, a remuneração e o subsídio de férias, referidos no n.º 1 da presente cláusula, serão os correspondentes ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a cinco dias e solicite o seu pagamento

4 — Eventuais aumentos de remuneração terão incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores abrangidos, independentemente de já terem gozado férias nesse ano.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de remuneração acrescido de diuturnidades, não se incluindo naquele subsídio o prémio referido na cláusula 51.<sup>a</sup>

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à STCP.

3 — A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da segurança social.

4 — O adiantamento do subsídio referido no número anterior será pago dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo que for abonado pela segurança social logo que o receber.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a STCP concederá um subsídio à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo, no montante previsto no anexo 1, n.º 6, do presente AE.

### **SECÇÃO X**

#### **Cedência ocasional**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade e duração da cedência ocasional**

1 — A STCP poderá ceder ocasionalmente trabalhadores integrados no seu quadro de pessoal permanente para prestar actividade em outras entidades ou empresas titulares de direitos de concessão de serviços de transportes colectivos ou da sua exploração, sem prejuízo das situações de cedência previstas na lei.

2 — A cedência prevista no número anterior deve constar de documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — A cedência só é legítima se o documento referido no número anterior contiver declaração de concordância do trabalhador.

4 — O período de cedência conta para efeitos da antiguidade do trabalhador cedido.

### **SECÇÃO XI**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei, nomeadamente, por:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Devolução de bens**

1 — O trabalhador no acto de cessação do contrato de trabalho entregará à STCP o cartão de identidade de empregado, os títulos de assinatura atribuídos aos familiares, os fardamentos e outros bens ou equipamentos da empresa de que o trabalhador seja depositário.

2 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a STCP poderá suspender os pagamentos das importâncias de que o trabalhador seja credor.

3 — No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os títulos de assinatura, quer do próprio quer os dos familiares; porém, quando não efectue a entrega dos títulos de assinatura dos familiares que percarn o direito à sua utilização, poderá a STCP suspender temporária ou definitivamente a concessão do título de assinatura do próprio, consoante a gravidade da infracção.

## **CAPÍTULO IV**

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

1 — A STCP obriga-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — A STCP garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3 — Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação, deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de protecção individual que, se assim for determinado pela STCP, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Incapacidade parcial permanente**

A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

## **CAPÍTULO V**

### **Regalias sociais**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Assistência na doença**

1 — A STCP obriga-se a complementar o subsídio de doença, pago pela segurança social, até ao montante do vencimento, durante o período de tempo em que o trabalhador tiver direito a receber o referido subsídio.

2 — A STCP obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador e a assegurar, no domínio da assistência medicamentosa, o pagamento de medicamentos comparticipados até ao limite da diferença entre o preço e a comparticipação.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais a indicar pela empresa dentro da área de exploração da STCP.

4 — A STCP obriga-se a pagar o ordenado completo ou o complemento do subsídio de doença pago pela segurança social nas situações de baixa uma vez em cada ano civil.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Reforma por invalidez ou velhice

1 — A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social portuguesa a partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1,5 \times N \times V}{100}$$

sendo  $N$  o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e  $V$  a soma da remuneração base mensal e das diuturnidades à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a  $V$ .

2 — O disposto no número anterior retroagir-se-á a 1 de Maio de 1975.

3 — A STCP actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser efectuadas pela segurança social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4 — No caso dos trabalhadores a tempo inteiro, a soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar € 650, independentemente da retribuição auferida pelo trabalhador à data da reforma.

5 — No caso dos trabalhadores a tempo parcial, o limite de € 650, previsto no número anterior, será calculado em proporção do período normal de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas 65.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup>, entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhe-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos, títulos de assinatura da rede geral da STCP com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir títulos de assinatura da rede geral da STCP, com os mesmos direitos dos emitidos para o público, para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e tenham direito a abono de família para crianças e jovens.

3 — Os pensionistas, viúvos de trabalhadores da STCP, têm direito a títulos de assinatura da rede geral da STCP, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

5 — Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar, pro-

visória ou definitivamente, as regalias de transporte, caso sejam detectadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorrecções que o justifiquem.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

1 — As cláusulas 40.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> a 68.<sup>a</sup> aplicam-se unicamente aos trabalhadores admitidos pela STCP antes da entrada em vigor do presente AE.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente AE será assegurado transporte dentro da rede de exploração da STCP.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Descanso fixo ao domingo

1 — Mantém-se o descanso fixo ao domingo para os trabalhadores que beneficiam desse regime à data da assinatura do presente AE.

2 — Qualquer passagem à situação de descanso ao domingo fica dependente de se atingir uma redução que proporcione um número de descansos ao domingo até 20% do efectivo tripulante no activo, altura em que os trabalhadores com descanso rotativo deverão passar a descansar de três em três semanas ao domingo.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### SEP

Mantém-se em vigor o SEP — Sistema de Evolução Profissional, onde constam as categorias abrangidas pelo presente AE, que aqui se transcrevem no anexo II.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor, considerando-se revogadas integralmente todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, com excepção do regulamento disciplinar.

##### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do estatuído no artigo 543.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias declaram que a presente convenção colectiva, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 71.<sup>a</sup> e 72.<sup>a</sup>:

1 — Revoga acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.

2 — Abrange a empresa outorgante e potencialmente 470 trabalhadores.

Porto, 31 de Agosto de 2007.

O Conselho de Administração da STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

*Fernanda Pereira Noronha Meneses Mendes Gomes*, presidente.

*Jorge Rui Guimarães Freire de Sousa*, vogal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto — STTAMP:

*Vitorino Teixeira Coelho*, presidente da Direcção.

*António Pereira Magalhães*, vogal da Direcção.

*Manuel Martins Morais*, vogal da Direcção.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTd:

*Joaquim da Silva Rodrigues*, dirigente.

### ANEXO I

#### Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

##### 1 — Tabela de remunerações base mínimas (cláusula 48.ª):

Grupo salarial	Escalaões de remuneração base mínima em euros		
	A	B	C
R.....	1 447,30		
Q.....	1 326,10	1 359,20	1 394,20
P.....	1 237,60	1 273	1 307,90
O.....	1 134,70	1 170	1 205
N.....	1 054,10	1 086,70	1 102,50
M.....	942,20	994,40	1 024,20
L.....	896,20	919,20	942,20
K.....	836,60	856,20	875,90
J.....	769,80	797,30	814,80
I.....	728,80	753	766,50
H.....	686,60	709,20	723,70
G.....	659,70	673,10	686,60
F.....	640,60	653	659,70
E.....	631		
D.....	621,40	631	640,60
C.....	612		
B.....	602,90		
A.....	579,40		

2 — Diuturnidades (cláusula 49.ª) — os montantes das diuturnidades previstas na cláusula 49.ª são os seguintes:

Antiguidade	Valor em euros
Mais de 2 anos .....	15,88
Mais de 4 anos .....	31,75
Mais de 8 anos .....	63,50
Mais de 12 anos .....	95,25
Mais de 16 anos .....	127
Mais de 20 anos .....	158,75
Mais de 24 anos .....	190,50

3 — Prémio diário por cada dia de trabalho completo (cláusula 51.ª):

Categorias	Prémio diário	
	Dias/sem.	Valor
Prémio diário para os trabalhadores com a categoria, e em exercício de funções, de motorista SP e técnico TRC. ....	6	7,79
Prémio diário para as chefias com horário de trabalho distribuído por:	6	6,49
	5	5,45
Prémio diário para os restantes trabalhadores com horário de trabalho distribuído por:	6	6,49
	5	5,45

4 — Abono para falhas (cláusula 53.ª) — o montante do abono previsto na cláusula 53.ª do presente AE é de € 41,87.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 56.ª) — o montante do subsídio de refeição previsto na cláusula 56.ª do presente AE é de € 5,77.

6 — Subsídio de funeral (cláusula 59.ª) — o montante do subsídio de funeral previsto na cláusula 59.ª do presente AE é de € 681,57.

7 — Crédito como complemento salarial por redução de dispensas (cláusula 40.ª) e redução das percentagens de agente único (cláusula 52.ª) e de subsídio de chefia:

Novo valor:	Complemento salarial (*)		
	Motorista SP, técnico TRC e guarda-freio	Chefia	Outros
Agente único — 18%; Subsídio de chefia — 5%.	7,50% sobre o vencimento base (tabela).	3,75% sobre o vencimento base (tabela).	—
Redução de 3 dispensas .....	6,77		

(\*) Equivalente a remuneração base mas a integrar futuramente na tabela.

8 — Valores a pagar nos termos da cláusula 27.ª, n.º 2:

Designação	Valor
Serviço com intervalo superior a duas horas e inferior ou igual a três horas e meia. ....	1,00
Serviço com intervalo superior a três horas e meia e inferior ou igual a cinco horas e meia. ....	1,60

Designação	Valor
Serviço com intervalo superior a cinco horas e meia e inferior ou igual a sete horas. ....	2,00

### ANEXO II

Acabador.  
Agente de métodos.

Agente de vendas e fiscal.  
 Analista de sistemas.  
 Analista de trabalho.  
 Assistente técnico.  
 Auxiliar.  
 Chefe de secção.  
 Controlador de qualidade.  
 Coordenador.  
 Coordenador técnico.  
 Desenhador projectista.  
 Electromecânico.  
 Enfermeiro.  
 Escriturário.  
 Guarda.  
 Guarda-freio.  
 Inspector A.  
 Inspector B.  
 Mecatrónico.  
 Motorista.  
 Motorista de serviço público.  
 Operador de máquinas e ferramentas.  
 Operador de estação de serviço.  
 Operador de serviços.  
 Programador revisor/lubrificador.  
 Secretária.  
 Técnico de manutenção da via e instalações.  
 Técnico de serviço complementar.  
 Técnico administrativo.  
 Técnico de estação de serviço.  
 Técnico de produção/manutenção.  
 Técnico de segurança.  
 Técnico superior.  
 Técnico TRC.  
 Trabalhador de construção civil e obras.  
 Chefe de secção administrativa (a extinguir quando vagar).  
 Encarregado (a extinguir quando vagar).

#### Definição de funções das categorias profissionais

*Acabador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações, painéis e equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas designadamente de medição, traçagem, corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitação e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

*Agente de vendas e fiscalização.* — É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências;

recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas. Sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

*Analista de trabalho.* — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Assistente técnico.* — É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado assistente técnico de electrónica, assistente técnico administrativo, assistente técnico de programação, assistente técnico de segurança.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e quando orientado executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena, quando necessário, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Coordenador.* — É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas com vista à melhoria da eficiência e

da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme área de actividade, pode ser designado coordenador geral de tráfego, coordenador administrativo, ou outra.

*Coordenador técnico.* — É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo sempre, que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a eficácia da equipa e a optimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade pode ser designado de coordenador técnico de tráfego, coordenador técnico administrativo, ou outra.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Electromecânico.* — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP, S. A., lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injecções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

*Guarda.* — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de

reuniões, organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Guarda-freio.* — É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividade inerentes à área em que se insere.

*Inspector A.* — É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a actividade do inspector B.

*Inspector B.* — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes; da boa prestação de serviço junto do público, actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação de serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização teórica o tome conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Mecatrónico.* — É o trabalhador que possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas, electrónica, utiliza equipamentos adequados desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Motorista SP.* — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

*Motorista.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Operador de máquinas e ferramentas.* — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por aparta, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de tracagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles

relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

*Operador de serviços.* — É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas ou em ligação com vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Programador.* — É o trabalhador que 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 o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Revisor lubrificador.* — É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Secretário.* — É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexibilidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Técnico de manutenção da via e instalações.* — É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em

equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

*Técnico de produção/manutenção.* — É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexibilidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

*Técnico de segurança.* — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico de serviços complementares.* — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico superior.* — É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico TRC.* — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

*Trabalhador de construção civil e obras.* — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequadas e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Operador de estação de serviço.* — É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os

processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e actualiza os dados dos displays electrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

*Técnico de estação de serviço.* — É o trabalhador habilitado com o 9.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

Depositado em 3 de Outubro de 2007, a fl. 185 do livro n.º 10, com o n.º 237/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração.**

1 — Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo autónomo publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2049 trabalhadores.

## **ANEXO I**

### **Acordo autónomo**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Duração e horário de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 9.ª**

##### **Passagem de trabalhadores de turno a horário normal**

- |     |  |
|-----|--|
| 1 — | .....  |
| 2 — | .....  |
| 3 — | .....  |
| 4 — | .....  |
| 5 — | O trabalhador, admitido na empresa até 30 de Abril de 2007, que completar 20 anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos poderá solicitar, por escrito, à empresa a passagem ao regime de horário normal. |
| 6 — | .....  |
| 7 — | .....  |
| 8 — | .....  |

#### **CAPÍTULO II**

#### **Descansos e licenças de trabalhadores**

##### **Cláusula 13.ª-A**

##### **Duração do período de férias**

O número de dias de férias previsto na cláusula 60.ª do ACT das empresas petrolíferas é substituído por 25 dias úteis de férias.

#### **CAPÍTULO III**

#### **Subsídio de turno**

##### **Cláusula 18.ª**

##### **Subsídio de turno. Regras gerais**

1 — A remuneração mensal certa dos trabalhadores em regime de turno será acrescida dos seguintes subsídios mensais:

*a)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, 15% da respectiva remuneração certa;

*b)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos, quando um seja nocturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20% da respectiva remuneração certa;

*c)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23% da respectiva remuneração certa;

*d)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25% da respectiva remuneração certa.



2 — O subsídio de turno está sujeito às consequências das faltas não justificadas.

3 — Os subsídios de turno indicados incluem a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

4 — É instituído, com efeitos a Abril de 2000, um prémio de correcção do subsídio de turnos, a pagar 14 vezes por ano, no valor de € 9,98, aos trabalhadores que laborem neste regime.

5 — A partir de 1 de Janeiro de 2006 os subsídios de turno terão os seguintes valores mínimos:

a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, € 296,67;

b) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, quando um seja nocturno ou quando o descanso semanal não abraja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, € 322,25;

c) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, com folga fixa ao sábado e domingo, € 348,84;

d) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, sem folga fixa ao sábado e domingo, € 440.

6 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior serão indexados anualmente, a partir de 1 de Janeiro de 2007, à taxa de inflação.

7 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 5 integram o valor do prémio de correcção do subsídio de turnos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras especiais

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 desta cláusula, o valor inicial do subsídio de turno a que se referem os n.ºs 4 e 5 será, em cada revisão da remuneração certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo cada redução ser superior a 40% do valor desse aumento.

8 — .....  
9 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha a receber manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, desde que o trabalhador se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

10 — A partir de 1 de Janeiro de 2006, o valor pago a título de integração de subsídio de turnos em 31 de Dezembro de 2005 manter-se-á como histórico, sem redução, no caso de o trabalhador ter passado ao regime de horário normal nas condições previstas no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Regalias sociais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turno

1 — O trabalhador admitido na empresa a partir de 1 de Maio de 2007 pode obter a reforma antecipada quando completar 57 anos de idade e 18 de turnos, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2 — O trabalhador admitido na empresa antes de 1 de Maio de 2007 pode obter a reforma antecipada quando completar 23 anos de trabalho em regime de turnos ou 53 anos de idade e 18 de turnos, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

3 — (Anterior n.º 2.)

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — É instituído um prémio de produtividade a atribuir aos trabalhadores com vínculo contratual à PETROGAL que se encontrem no activo à data do pagamento do prémio, desde que admitidos até 30 de Junho do ano anterior.

2 — Serão também abrangidos por este prémio os trabalhadores com vínculo contratual à PETROGAL que tenham passado à situação de reforma ou pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3 — O valor do prémio será calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as normas internacionais de contabilidade (IAS), expurgados dos efeitos de valorização de *stock* e dos eventos não recorrentes.

4 — Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para prémio de produtividade, calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global do prémio de produtiv- idade.
Desde 300 000 000 até 324 999 999 .....	1
Desde 325 000 000 até 349 999 999 .....	1,15
Desde 350 000 000 até 374 999 999 .....	1,30
Desde 375 000 000 até 399 999 999 .....	1,45
Desde 400 000 000 até 424 999 999 .....	1,60
Desde 425 000 000 até 449 999 999 .....	1,75
Desde 450 000 000 até 474 999 999 .....	1,90
Desde 475 000 000 até 600 000 000 .....	2

5 — O montante global do prémio de produtividade terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6 — O valor unitário do prémio de produtividade por trabalhador será apurado pela divisão do montante global pelo número total dos trabalhadores do Grupo potencialmente abrangidos.

7 — O prémio de produtividade será pago até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

## ANEXO II

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — .....  
2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação pelos seguintes valores:

a) Nas instalações em que existe cantina, pelo valor de € 8,80;  
b) Nas restantes instalações, pelo valor de € 9,20.

3 — .....

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de € 25,74 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de € 5,33 por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de quatro horas.

3 — Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos três horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de € 6,68.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de € 36,06 mensais.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mensais certas mínimas (\*)

Grupos salariais	Remunerações (em euros)
1 .....	1 458,13
2 .....	1 282,71
3 .....	1 028,87
4 .....	921,18
5 .....	828,65
6 .....	666,79
7 .....	559,90
8 .....	510,72
9 .....	478,70
10 .....	449,67
11 .....	417,64
12 .....	394,15

(\*) A actualização desta tabela de remunerações opera-se mediante aplicação da percentagem negociada com as associações sindicais no âmbito da revisão das remunerações mínimas do ACT das empresas petrolíferas, conforme declaração inserta no final daquele instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### Declaração

A remuneração do grupo salarial 12 constante da tabela de remunerações mensais certas mínimas do anexo III da convenção celebrada entre a PETROGAL e as associações

sindicais abaixo assinadas é aplicável aos trabalhadores de categorias integradas em grupos salariais inferiores.

### Distribuição das categorias por grupos salariais

Grupos	Categorias profissionais
01	Consultor III. Economista altamente qualificado. Engenheiro altamente qualificado. Profissional de engenharia de grau VI.
02	Consultor II. Economista de qualificação superior. Engenheiro de qualificação superior. Profissional de engenharia de grau V.
03	Chefe de divisão. Consultor I. Economista qualificado do 2.º grau. Engenheiro qualificado do 2.º grau. Profissional de engenharia de grau IV. Técnico de base de dados III. Técnico de sistemas de comunicação de dados III. Técnico de sistemas operativos III.
04	Analista funcional. Analista de sistemas II. Assessor IV. Chefe de departamento II. Chefe de projectos informáticos. Economista qualificado do 1.º grau. Engenheiro qualificado do 1.º grau. Investigador operacional. Profissional de engenharia de grau III. Técnico de base de dados II. Técnico de sistemas de comunicação de dados II. Técnico de sistemas operativos II.
05	Analista de sistemas I. Assessor III. Chefe de departamento I. Economista assistente de grau II. Enfermeiro-coordenador. Engenheiro assistente de grau II. Profissional de engenharia de grau II. Programador de aplicações III. Técnico de base de dados I. Técnico de manutenção de computador processual II. Técnico de sistemas de comunicação de dados I. Técnico de sistemas operativos I.
06	Analista orgânico. Assessor II. Assistente projectista. Assistente técnico operacional. Chefe de serviços. Controlador de operação. Delegado técnico de vendas. Economista assistente de grau I. Enfermeiro II. Enfermeiro de saúde ocupacional. Engenheiro assistente de grau I. Inspector de vendas principal. Profissional de engenharia de grau I-B. Programador de aplicações II. Superintendente de aeronavegação. Superintendente de operações marítimas. Técnico de automação e controlo industrial II. Técnico construtor civil III. Técnico de manutenção de computador processual I. Técnico de serviço social coordenador.

Grupos	Categorias profissionais	Grupos	Categorias profissionais
07	<p>Assessor I. Assistente comercial de <i>bunkers</i>. Assistente operacional. Chefe de secção. Contabilista. Correspondente em línguas estrangeiras II. Delegado técnico com mais de dois anos. Desenhador projectista. Encarregado de armazém II. Enfermeiro I. Inspector assistente à navegação. Inspector de equipamento e corrosão com mais de dois anos. Inspector de vendas II. Operador de central. Profissional de engenharia de grau I-A. Programador de aplicações I. Secretário II. Supervisor de aeronavegação. Técnico administrativo. Técnico de automação e controlo industrial I. Técnico construtor civil II. Técnico de controlo de qualidade coordenador. Técnico de serviço social. Tesoureiro. Topógrafo.</p>		<p>Fiel de armazém II. Inspector de cantinas e refeitórios. Maquinista prático de 1.ª classe. Mecânico de equipamento de abastecimento de aviões. Mestre de tráfego local. Monitor de abastecimento e lubrificação. Monitor de gravação. Operador de consola I. Operador de periféricos. Preparador de informática. Programador de trabalho. Técnico comercial I. Técnico de instrumentos de controlo industrial com mais de dois anos.</p>
08	<p>Assistente de terminal com mais de três anos. Caixa com mais de dois anos. Chefia A. Coordenador gráfico. Correspondente em línguas estrangeiras I. Delegado técnico com menos de dois anos. Desenhador de execução IV. Electricista de operação e manutenção. Encarregado II. Escriturário altamente qualificado. Fogoeiro-chefe (operador de caldeiras). Inspector de equipamento e corrosão com menos de dois anos. Inspector de vendas I. Operador de consola II. Preparador de trabalho. Secretário I. Técnico de análise química. Técnico comercial II. Técnico construtor civil I. Técnico de controlo de qualidade. Técnico de electrónica e instrumentos de controlo industrial. Técnico prático de aeroabastecimento. Técnico prático de lubrificação. Técnico prático de produção ou apoio.</p>	10	<p>Caixeiro de 1.ª Chefia C (químicos). Cobrador-leitor. Controlador de informática de 2.ª Desenhador de execução de execução II. Dactilógrafo de 1.ª Educador de infância até três anos. Electromecânico de montagem e manutenção I. Encarregado de contínuos e porteiros. Escriturário com mais de dois anos. Especialista. Litografo-fotógrafo. Litografo-impressor. Maquinista prático de 2.ª classe. Recepcionista II.</p> <p>Construção civil:</p> <p>Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª Carpinteiro de 1.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª</p> <p>Metalúrgico:</p> <p>Bate-chapas de 1.ª Canalizador. Condutor de máquinas e de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª Decapador por jacto de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª Mecânico de aparelhos de precisão com mais de dois anos. Mecânico de automóveis de 1.ª Montador de peças com mais de dois anos. Pintor de automóveis e máquinas de 1.ª Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco e oxi-acetilénico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª</p> <p>Químico:</p> <p>Analista I. Especialista. Estafeta-motorista. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém I. Fiscal de obras. Fogoeiro de 1.ª (ajudante de operador). Motorista. Oficial electricista com mais de dois anos. Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador de telex. Registador de dados de 1.ª Técnico de instrumentos de controlo industrial com menos de dois anos. Telefonista III.</p>
09	<p>Aeroabastecedor. Analista II. Assistente de terminal com menos de três anos. Caixa com menos de dois anos. Caixeiro encarregado. Chefia B. Controlador de informática de 1.ª Desenhador de execução III. Educadora de infância com mais de três anos. Electricista operador de subestação. Electromecânico de montagem e manutenção II. Encarregado I. Encarregado de armazém I. Encarregado de cantinas e refeitórios. Encarregado de estação de serviço. Encarregado de serviço. Escriturário especializado. Especialista qualificado. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.</p>		

Grupos	Categorias profissionais	Grupos	Categorias profissionais
11	Ajudante de fogueiro do 4.º ano. Apontador com mais de três anos. Caixeiro de 2.ª Capataz. Cobrador. Condutor-distribuidor de combustíveis. Cozinheiro de 1.ª Dactilógrafo de 2.ª Demonstrador. Desenhador de execução I. Distribuidor-cobrador de gás. Escriturário com menos de dois anos. Especializado. Marinheiro de 1.ª classe. Operador gráfico II. Recepcionista I.		Pré-oficial da construção civil do 3.º ano. Propagandista. Registador de dados estagiário.
	Construção civil: Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª Carpinteiro de 2.ª Montador de andaimes. Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª	13	Químico: Semiespecializado. Telefonista I. Tirocinante de desenho do 2.º ano.
	Metalúrgico: Bate-chapas de 2.ª Condutor de máquinas e de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª Decapador por jacto de 2.ª Detector de deficiências de fabrico. Fresador mecânico de 2.ª Mecânico de aparelhos de precisão com menos de dois anos. Mecânico de automóveis de 2.ª Montador de peças com menos de dois anos. Pintor de automóveis e máquinas de 2.ª Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco e oxi-acetilénico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	14	Abastecedor de carburante. Ajudante de electricista do 2.º ano. Ajudante de fogueiro do 2.º ano. Auxiliar de jardim infantil. Caixeiro-ajudante do 2.º ano. Contínuo com menos de dois anos. Empregado de refeitório. Lavador de veículos automóveis/montador de pneus com menos de dois anos. Não especializado. Porta-miras com menos de dois anos. Praticante metalúrgico do 2.º ano. Pré-oficial da construção civil do 2.º ano. Tirocinante do 1.º ano.
	Químico: Especializado. Estafeta. Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos. Lubrificador de veículos automóveis. Oficial electricista com menos de dois anos. Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Porteiro de instalação industrial. Registador de dados de 2.ª Telefonista II.	15	Ajudante de electricista do 1.º ano. Ajudante de fogueiro do 1.º ano. Caixeiro-ajudante do 1.º ano. Praticante metalúrgico do 1.º ano. Pré-oficial da construção civil do 1.º ano.
		16	Aprendiz do 2.º ano. Paquete do 2.º ano. Praticante de caixeiro do 2.º ano.
12	Ajudante de fogueiro do 3.º ano. Apontador com menos de três anos. Caixeiro-ajudante do 3.º ano. Contínuo com mais de dois anos. Cozinheiro de 2.ª Dactilógrafo estagiário. Dispenseiro. Empregado de balcão. Escriturário estagiário. Jardineiro. Lavador de veículos automóveis/montador de pneus com mais de dois anos. Marinheiro de 2.ª classe. Operador gráfico I. Operador de máquinas auxiliares. Porta-miras com mais de dois anos. Porteiro. Praticante metalúrgico do 3.º ano. Pré-oficial electricista.		Aprendiz do 1.º ano. Paquete do 1.º ano. Praticante de caixeiro do 1.º ano.

Lisboa, 10 de Abril de 2007.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, mandatário, com poderes para contratar.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação dos seguintes sindicatos:

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

Sindicato dos Agentes técnicos de Arquitectura e Engenharia;

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca;

SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Armando da Costa Farias*, mandatário.

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 20 de Abril de 2007. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

13 de Abril de 2007. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Industrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 20 de Abril de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado* — *José Luís Pinto dos Reis da Quinta*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — Augusto João Monteiro Nunes.*

Depositado em 28 de Setembro de 2007, a fl. 185 do livro n.º 10, com o n.º 236/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros — Alteração.**

1 — Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2049 trabalhadores.

### **ANEXO I**

#### **Acordo autónomo**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Duração e horário de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 9.ª**

#### **Passagem de trabalhadores de turno a horário normal**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O trabalhador, admitido na empresa até 30 de Abril de 2007, que completar 20 anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos poderá solicitar, por escrito, à empresa a passagem ao regime de horário normal.

6 — .....

7 — .....

8 — .....

### **CAPÍTULO II**

#### **Descansos e licenças de trabalhadores**

#### **Cláusula 13.ª-A**

#### **Duração do período de férias**

O número de dias de férias previsto na cláusula 60.ª do ACT das empresas petrolíferas é substituído por 25 dias úteis de férias.

### **CAPÍTULO III**

#### **Subsídio de turno**

#### **Cláusula 18.ª**

#### **Subsídio de turno. Regras gerais**

1 — A remuneração mensal certa dos trabalhadores em regime de turno será acrescida dos seguintes subsídios mensais:

*a)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, 15% da respectiva remuneração certa;

*b)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos, quando um seja nocturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20% da respectiva remuneração certa;

*c)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23% da respectiva remuneração certa;

*d)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25% da respectiva remuneração certa.

2 — O subsídio de turno está sujeito às consequências das faltas não justificadas.

3 — Os subsídios de turno indicados incluem a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

4 — É instituído, em feitos a Abril de 2000, um prémio de correcção do subsídio de turnos, a pagar 14 vezes por ano, no valor de € 9,98, aos trabalhadores que laborem neste regime.

5 — A partir de 1 de Janeiro de 2006 os subsídios de turno terão os seguintes valores mínimos:

*a)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, € 296,67;

*b)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, quando um seja nocturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, € 322,25;

*c)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, com folga fixa ao sábado e domingo, € 348,84;

*d)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, sem folga fixa ao sábado e domingo, € 440.

6 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior serão indexados anualmente, a partir de 1 de Janeiro de 2007, à taxa de inflação.

7 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 5 integram o valor do prémio de correcção do subsídio de turnos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras especiais

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 desta cláusula, o valor inicial do subsídio de turno a que se referem os n.ºs 4 e 5 será, em cada revisão da remuneração certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo cada redução ser superior a 40% do valor desse aumento.

8 — .....

9 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha a receber manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, desde que o trabalhador se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

10 — A partir de 1 de Janeiro de 2006, o valor pago a título de integração de subsídio de turnos em 31 de Dezembro de 2005 manter-se-á como histórico, sem redução, no caso de o trabalhador ter passado ao regime de horário normal nas condições previstas no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Regalias sociais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turno

1 — O trabalhador admitido na empresa a partir de 1 de Maio de 2007 pode obter a reforma antecipada quando completar 57 anos de idade e 18 de turnos, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2 — O trabalhador admitido na empresa antes de 1 de Maio de 2007 pode obter a reforma antecipada quando completar 23 anos de trabalho em regime de turnos ou 53 anos de idade e 18 de turnos, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

3 — (Anterior n.º 2.)

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — É instituído um prémio de produtividade a atribuir aos trabalhadores com vínculo contratual à PETROGAL que se encontrem no activo à data do pagamento do prémio, desde que admitidos até 30 de Junho do ano anterior.

2 — Serão também abrangidos por este prémio os trabalhadores com vínculo contratual à PETROGAL que tenham passado à situação de reforma ou pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3 — O valor do prémio será calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as normas internacionais de contabilidade (IAS), expurgados dos efeitos de valorização de *stock* e dos eventos não recorrentes.

4 — Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para prémio de produtividade, calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global do prémio de produ- tividade.
Desde 300 000 000 até 324 999 999 .....	1
Desde 325 000 000 até 349 999 999 .....	1,15
Desde 350 000 000 até 374 999 999 .....	1,30
Desde 375 000 000 até 399 999 999 .....	1,45
Desde 400 000 000 até 424 999 999 .....	1,60
Desde 425 000 000 até 449 999 999 .....	1,75
Desde 450 000 000 até 474 999 999 .....	1,90
Desde 475 000 000 até 600 000 000 .....	2

5 — O montante global do prémio de produtividade terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6 — O valor unitário do prémio de produtividade por trabalhador será apurado pela divisão do montante global pelo número total dos trabalhadores do Grupo potencialmente abrangidos.

7 — O prémio de produtividade será pago até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

## ANEXO II

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — .....  
 2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação pelos seguintes valores:

a) Nas instalações em que existe cantina, pelo valor de € 8,80;

b) Nas restantes instalações, pelo valor de € 9,20.

3 — .....

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de € 25,74 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm

direito a um subsídio de € 5,33 por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de quatro horas.

3 — Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos três horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de € 6,68.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de € 36,06 mensais.

### ANEXO III

**Tabela de remunerações mensais certas mínimas (\*)**

Grupos salariais	Remunerações (em euros)
1 .....	1 458,13
2 .....	1 282,71
3 .....	1 028,87
4 .....	921,18
5 .....	828,65
6 .....	666,79
7 .....	559,90
8 .....	510,72
9 .....	478,70
10 .....	449,67
11 .....	417,64
12 .....	394,15

(\*) A actualização desta tabela de remunerações opera-se mediante aplicação da percentagem negociada com as associações sindicais no âmbito da revisão das remunerações mínimas do ACT das empresas petrolíferas, conforme declaração inserta no final daquele instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### Declaração

A remuneração do grupo salarial 12 constante da tabela de remunerações mensais certas mínimas do anexo III da convenção celebrada entre a PETROGAL e as associações sindicais abaixo assinadas é aplicável aos trabalhadores de categorias integradas em grupos salariais inferiores.

**Distribuição das categorias por grupos salariais**

Grupos	Categorias profissionais
01	Consultor III.
02	Consultor II.
03	Chefe de divisão. Consultor I. Técnico de comunicações II Técnico de sistemas operativos II.
04	Analista programador II. Assessor IV. Chefe de departamento II. Técnico de comunicações I. Técnico de redes locais II. Técnico de sistemas operativos II.
05	Analista programador I. Assessor III. Chefe de departamento I. Delegado técnico comercial II. Enfermeiro-coordenador. Inspector de equipamento III. Preparador de trabalho III. Programador de aplicações III (a)

Grupos	Categorias profissionais
	Supervisor de construção III. Supervisor de manutenção industrial III. Técnico burótica II. Técnico de redes locais I.
06	Analista de laboratório III. Assessor II. Chefe de serviços. Delegado técnico comercial I. Desenhador III Enfermeiro de medicina curativa II. Enfermeiro de saúde ocupacional II. Inspector de equipamento II. Operador de central III. Operador de computador II. Operador de processo III. Operador de segurança III. Preparador de trabalho II. Programador de aplicações II (a). Secretário III. Superintendente de aeronavegação. Superintendente de operações marítimas. Supervisor de construção II. Supervisor de manutenção industrial II. Técnico administrativo II. Técnico de burótica I. Técnico de manutenção industrial III. Técnico de segurança III.
07	Analista de laboratório II. Assessor I. Chefe de secção. Correspondente em línguas estrangeiras (a). Desenhador II. Encarregado de armazém II. Enfermeiro de medicina curativa I. Enfermeiro de saúde ocupacional I. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas (a) Operador de central II. Operador de computador I. Operador de processo II. Operador de segurança II. Preparador de trabalho I. Programador de aplicações I (a). Secretário II. Supervisor de aeronavegação. Supervisor de construção I. Supervisor de manutenção industrial I. Técnico administrativo I. Técnico de manutenção industrial II. Técnico de segurança II. Tesoureiro (a).
08	Analista de laboratório I. Chefia A (a). Coordenador gráfico. Desenhador I. Encarregado (a). Escriturário II. Foguetiro-chefe (a). Operador de caixa II. Operador de central I. Operador de processo I. Operador de segurança I. Secretário I. Técnico de manutenção industrial I. Técnico prático de aeroabastecimento II. Técnico prático de produção ou apoio. Técnico de aeroabastecimento I. Técnico de segurança I. Vigilante III.



Grupos	Categorias profissionais
09	Encarregado de armazém I. Escriturário I. Especialista qualificado. Fiel de armazém II. Inspector de cantinas e refeitórios. Mecânico de equipamentos e abastecimento de aviões (a). Monitor de abastecimento e lubrificação. Operador de caixa I. Operador de consola (a). Técnico prático de aeroabastecimento I. Vigilante II.
10	Canalizador (a). Cobrador (a). Condutor máq. aparelhos de elevação e transporte (a). Especialista. Estafeta-motorista. Fiel de armazém I. Fotógrafo (a). Litógrafo-fotógrafo (a). Litógrafo-impressor. Motorista. Pintor (a). Recepcionista. Serralheiro civil (a). Serralheiro mecânico (a). Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico (a). Telefonista.
11	Cozinheiro. Especializado (a). Estafeta. Ferramenteiro ou entreg. ferram., mater. ou prod. (a). Lubrificador de veículos automóveis (a). Operador gráfico.
12	Contínuo.

(a) Categorias históricas. Não serão criados novos lugares nem feitos novos provimentos, pelo que serão extintas logo que todos os trabalhadores por elas actualmente abrangidas deixarem de exercer as funções definidas para estas categorias.

Lisboa, 10 de Abril de 2007.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, mandatário, com poderes para contratar.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;  
SENSIQ — Sindicato de Quadros;  
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Sindicato dos Contabilistas;  
MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Gamboa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Gamboa*, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direcção nacional.

*João Manuel Granjo Machado Lima*, secretário da direcção executiva.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Depositado em 28 de Setembro de 2007, a fl. 185 do livro n.º 10, com o n.º 235/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração.

1 — Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2049 trabalhadores.

#### ANEXO I

#### Acordo autónomo

#### CAPÍTULO I

#### Duração e horário de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 9.ª

#### Passagem de trabalhadores de turno a horário normal

1 —	.....
2 —	.....
3 —	.....

- 4 — .....  
 5 — O trabalhador, admitido na empresa até 30 de Abril de 2007, que completar 20 anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos poderá solicitar, por escrito, à empresa a passagem ao regime de horário normal.  
 6 — .....  
 7 — .....  
 8 — .....

## CAPÍTULO II

### Descansos e licenças de trabalhadores

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Duração do período de férias

O número de dias de férias previsto na cláusula 60.<sup>a</sup> do ACT das empresas petrolíferas é substituído por 25 dias úteis de férias.

## CAPÍTULO III

### Subsídio de turno

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras gerais

1 — A remuneração mensal certa dos trabalhadores em regime de turno será acrescida dos seguintes subsídios mensais:

*a)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, 15 % da respectiva remuneração certa;

*b)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos, quando um seja nocturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % da respectiva remuneração certa;

*c)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % da respectiva remuneração certa;

*d)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % da respectiva remuneração certa.

2 — O subsídio de turno está sujeito às consequências das faltas não justificadas.

3 — Os subsídios de turno indicados incluem a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

4 — É instituído, com efeitos a Abril de 2000, um prémio de correcção do subsídio de turnos, a pagar 14 vezes por ano, no valor de € 9,98, aos trabalhadores que laborem neste regime.

5 — A partir de 1 de Janeiro de 2006 os subsídios de turno terão os seguintes valores mínimos:

*a)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, € 296,67;

*b)* Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, quando um seja nocturno ou quando o descanso semanal

não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, € 322,25;

*c)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, com folga fixa ao sábado e domingo, € 348,84;

*d)* Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, sem folga fixa ao sábado e domingo, € 440.

6 — Os valores mínimos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do número anterior serão indexados anualmente, a partir de 1 de Janeiro de 2007, à taxa de inflação.

7 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 5 integram o valor do prémio de correcção do subsídio de turnos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras especiais

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 desta cláusula, o valor inicial do subsídio de turno a que se referem os n.ºs 4 e 5 será, em cada revisão da remuneração certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

- 8 — .....

9 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha a receber manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, desde que o trabalhador se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

10 — A partir de 1 de Janeiro de 2006, o valor pago a título de integração de subsídio de turnos em 31 de Dezembro de 2005 manter-se-á como histórico, sem redução, no caso de o trabalhador ter passado ao regime de horário normal nas condições previstas no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Regalias sociais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turno

1 — O trabalhador admitido na empresa a partir de 1 de Maio de 2007 pode obter a reforma antecipada quando completar 57 anos de idade e 18 de turnos, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2 — O trabalhador admitido na empresa antes de 1 de Maio de 2007 pode obter a reforma antecipada quando completar 23 anos de trabalho em regime de turnos ou 53 anos de idade e 18 de turnos, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

- 3 — (*Anterior n.º 2.*)

- 4 — (*Anterior n.º 3.*)

- 5 — (*Anterior n.º 4.*)

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Prémio de produtividade**

1 — É instituído um prémio de produtividade a atribuir aos trabalhadores com vínculo contratual à PETROGAL que se encontrem no activo à data do pagamento do prémio, desde que admitidos até 30 de Junho do ano anterior.

2 — Serão também abrangidos por este prémio os trabalhadores com vínculo contratual à PETROGAL que tenham passado à situação de reforma ou pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3 — O valor do prémio será calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as normas internacionais de contabilidade (IAS), expurgados dos efeitos de valorização de *stock* e dos eventos não recorrentes.

4 — Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para prémio de produtividade, calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global do prémio de produ- tividade.
Desde 300 000 000 até 324 999 999 .....	1
Desde 325 000 000 até 349 999 999 .....	1,15
Desde 350 000 000 até 374 999 999 .....	1,30
Desde 375 000 000 até 399 999 999 .....	1,45
Desde 400 000 000 até 424 999 999 .....	1,60
Desde 425 000 000 até 449 999 999 .....	1,75
Desde 450 000 000 até 474 999 999 .....	1,90
Desde 475 000 000 até 600 000 000 .....	2

5 — O montante global do prémio de produtividade terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6 — O valor unitário do prémio de produtividade por trabalhador será apurado pela divisão do montante global pelo número total dos trabalhadores do Grupo potencialmente abrangidos.

7 — O prémio de produtividade será pago até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

**ANEXO II**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — .....

2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação pelos seguintes valores:

a) Nas instalações em que existe cantina, pelo valor de € 8,80;

b) Nas restantes instalações, pelo valor de € 9,20.

3 — .....

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível**

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de € 25,74 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de € 5,33 por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de quatro horas.

3 — Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos três horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de € 6,68.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de € 36,06 mensais.

**ANEXO III****Tabela de remunerações mensais certas mínimas (\*)**

Grupos salariais	Remunerações (em euros)
1 .....	1 458,13
2 .....	1 282,71
3 .....	1 028,87
4 .....	921,18
5 .....	828,65
6 .....	666,79
7 .....	559,90
8 .....	510,72
9 .....	478,70
10 .....	449,67
11 .....	417,64
12 .....	394,15

(\*) A actualização desta tabela de remunerações opera-se mediante aplicação da percentagem negociada com as associações sindicais no âmbito da revisão das remunerações mínimas do ACT das empresas petrolíferas, conforme declaração inserta no final daquele instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**Declaração**

A remuneração do grupo salarial 12 constante da tabela de remunerações mensais certas mínimas do anexo III da convenção celebrada entre a PETROGAL e as associações sindicais abaixo assinadas é aplicável aos trabalhadores de categorias integradas em grupos salariais inferiores.

**Distribuição das categorias por grupos salariais**

Grupos	Categorias profissionais
01	Consultor III.
02	Consultor II.
03	Chefe de divisão. Consultor I. Técnico de comunicações II Técnico de sistemas operativos II.
04	Analista programador II. Assessor IV. Chefe de departamento II. Técnico de comunicações I. Técnico de redes locais II.

Grupos	Categorias profissionais	Grupos	Categorias profissionais
	Técnico de sistemas operativos II.		
05	Analista programador I. Assessor III. Chefe de departamento I. Delegado técnico comercial II. Enfermeiro-coordenador. Inspector de equipamento III. Preparador de trabalho III. Programador de aplicações III (a) Supervisor de construção III. Supervisor de manutenção industrial III. Técnico burótica II. Técnico de redes locais I.	08	Operador de central I. Operador de processo I. Operador de segurança I. Secretário I. Técnico de manutenção industrial I. Técnico prático de aeroabastecimento II. Técnico prático de produção ou apoio. Técnico de aeroabastecimento I. Técnico de segurança I. Vigilante III.
		09	Encarregado de armazém I. Escriturário I. Especialista qualificado. Fiel de armazém II. Inspector de cantinas e refeitórios. Mecânico de equipamentos e abastecimento de aviões (a). Monitor de abastecimento e lubrificação. Operador de caixa I. Operador de consola (a). Técnico prático de aeroabastecimento I. Vigilante II.
06	Analista de laboratório III. Assessor II. Chefe de serviços. Delegado técnico comercial I. Desenhador III Enfermeiro de medicina curativa II. Enfermeiro de saúde ocupacional II. Inspector de equipamento II. Operador de central III. Operador de computador II. Operador de processo III. Operador de segurança III. Preparador de trabalho II. Programador de aplicações II (a). Secretário III. Superintendente de aeronavegação. Superintendente de operações marítimas. Supervisor de construção II. Supervisor de manutenção industrial II. Técnico administrativo II. Técnico de burótica I. Técnico de manutenção industrial III. Técnico de segurança III.	10	Canalizador (a). Cobrador (a). Condutor máq. aparelhos de elevação e transporte (a). Especialista. Estafeta-motorista. Fiel de armazém I. Fotógrafo (a). Litógrafo-fotógrafo (a). Litógrafo-impressor. Motorista. Pintor (a). Recepcionista. Serralheiro civil (a). Serralheiro mecânico (a). Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico (a). Telefonista.
		11	Cozinheiro. Especializado (a). Estafeta. Ferramenteiro ou entreg. ferram., mater. ou prod. (a). Lubrificador de veículos automóveis (a). Operador gráfico.
07	Analista de laboratório II. Assessor I. Chefe de secção. Correspondente em línguas estrangeiras (a). Desenhador II. Encarregado de armazém II. Enfermeiro de medicina curativa I. Enfermeiro de saúde ocupacional I. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas (a) Operador de central II. Operador de computador I. Operador de processo II. Operador de segurança II. Preparador de trabalho I. Programador de aplicações I (a). Secretário II. Supervisor de aeronavegação. Supervisor de construção I. Supervisor de manutenção industrial I. Técnico administrativo I. Técnico de manutenção industrial II. Técnico de segurança II. Tesozeiro (a).	12	Contínuo.
	Analista de laboratório I. Chefia A (a). Coordenador gráfico. Desenhador I. Encarregado (a). Escriturário II. Fogueiro-chefe (a). Operador de caixa II.		

(a) Categorias históricas. Não serão criados novos lugares nem feitos novos provimentos, pelo que serão extintas logo que todos os trabalhadores por elas actualmente abrangidas deixarem de exercer as funções definidas para estas categorias.

Lisboa, 10 de Abril de 2007.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, mandatário, com poderes para contratar.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

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

*António José Loureiro Brito*, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

*Rui Pedro Melo Ferreira*, mandatário.

*Maurício Miguel Rocha Conceição*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Aurélio dos Santos Marques*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Aurélio dos Santos Marques*, mandatário.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

*António Manuel Vieira Mendes*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

#### Declaração

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

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

Lisboa, 20 de Março de 2007. — Pelo Secretariado:  
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 28 de Setembro de 2007, a fl. 185 do livro n.º 10, com o n.º 234/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual ao AE entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.**

Entre a PT Comunicações, S. A., e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código de Trabalho, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

O presente acordo de adesão abrange um total de 3187 trabalhadores filiados no SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

O presente acordo de adesão é aplicável no território nacional.

Lisboa, 18 de Setembro de 2007.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*José Pedro Faria Pereira da Costa*, vogal do conselho de administração e mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.

*Rui Manuel Maria Beles Vieira*, mandatário.

Depositado em 26 de Setembro de 2007, a fl. 184 do livro n.º 10, com o n.º 231/2007, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação e entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — 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, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007:

1 — Quadros superiores:

Assistente social;  
Contabilista;  
Director de serviços administrativos;  
Educador de infância;  
Enfermeiro;  
Fisioterapeuta;  
Professor;  
Psicólogo;  
Técnico/licenciado/bacharel;

- Terapeuta da fala;  
Terapeuta ocupacional.
- 2 — Quadros médios:  
2.1 — Técnicos administrativos:  
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Chefe de secção;  
Cozinheiro-chefe;  
Encarregado de refeitório ou bar.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Documentista;  
Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação;  
Monitor/formador de reabilitação profissional;  
Monitor/formador especialista;  
Monitor/formador principal;  
Técnico de actividades de tempos livres;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de informática;  
Técnico de secretariado.
- 5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:  
Assistente administrativo;  
Caixa;  
Escriturário;  
Técnico profissional de biblioteca e documentação.
- 5.3 — Produção:  
Carpinteiro;  
Costureiro;  
Oficial;  
Pedreiro;  
Pintor.
- 5.4 — Outros:  
Auxiliar de educação;  
Auxiliar pedagógico do ensino especial;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Monitor/formador auxiliar;  
Motorista de pesados de mercadorias;  
Motorista de serviço público;  
Motorista de veículos ligeiros;  
Operador de reprografia;  
Prefeito;  
Técnico profissional de laboratório.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Auxiliar de acção educativa;  
Empregado de balcão ou bar;  
Empregado de camarata;  
Empregado de mesa;  
Empregado de refeitório;  
Encarregado de roupa;  
Engomadeiro;  
Jardineiro;
- Lavadeiro;  
Recepcionista;  
Telefonista;  
Vigilante.
- 6.2 — Produção:  
Ajudante de carpinteiro.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Contínuo;  
Empregado de limpeza;  
Guarda;  
Paquete;  
Porteiro.
- A — Praticantes e aprendizes:  
Escriturário estagiário.
- AE entre a SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — 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 38, de 15 de Outubro de 2006:
- 1 — Quadros superiores:  
Chefe de serviços;  
Enfermeiro.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Chefe de equipa (excepto de electricistas);  
Chefe de secção;  
Chefe de turno;  
Chefe de turno (empilhador);  
Chefe de turno (escolha);  
Chefe de turno de máquinas automáticas;  
Encarregado.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Técnico administrativo;  
Técnico de informática.
- 4.2 — Produção:  
Analista (laboratório);  
Examinador de obra;  
Preparador de trabalho;

Projectista de moldes;  
Técnico fabril.

5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:  
Escriturário.

5.2 — Comércio:  
Técnico de vendas.

5.3 — Produção:  
Canalizador;  
Condutor de empilhador;  
Condutor de máquinas automáticas;  
Condutor de máquinas de tubo de vidro;  
Controlador de fabrico;  
Desenhador;  
Electricista;  
Electromecânico;  
Fresador mecânico;  
Instrumentista;  
Montador afinador;  
Operador de composição e fornos;  
Operador de máquinas;  
Operador de máquinas de limpeza e lavagem de moldes,  
peças e materiais;  
Operário fabril qualificado;  
Pedreiro de fomas;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador;  
Torneiro mecânico;  
Verificador de qualidade.

5.4 — Outros:  
Fiel de armazém;  
Fiel de armazém metalúrgico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Auxiliar de administrativo;  
Telefonista/recepcionista.

6.2 — Produção:  
Ajudante de condutor de máquinas automáticas;  
Ajudante de montador-afinador;  
Ajudante de operador de composição e fornos;  
Escolhedor;

Lubrificador de máquinas;  
Operador de ensilagem;  
Operador especializado;  
Operador especializado principal.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

7.2 — Produção:

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização de empresa):

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa (electricista).

### **CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, o CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 2056, no anexo II, onde se lê «Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.ª, n.º 3) Tabela A» deve ler-se «Retribuições base mensais mínimas (em vigor a partir de 1 de Outubro de 2006) Tabela A».

Também na p. 2057, no anexo II, onde se lê «Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.ª, n.ºs 4 e 5) Tabela B» deve ler-se «Retribuições base mensais mínimas (em vigor a partir de 1 de Outubro de 2006) Tabela B».

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — STEIS**  
**Eleição em 14 de Julho de 2007 para o período 2007-2010**

## Direcção

	Nome completo	Número de sócio	Empresa
Presidente . . . . .	Manuel António Vitorino . . . . .	138 245	VFC — SAD.
Vice-presidente . . . . .	Vitorino Francisco Bernardo . . . . .	10 668	Desempregado.
Tesoureiro . . . . .	António Manteigas Carreiro . . . . .	13 355	Desempregado.
Director . . . . .	Fernando Manuel Ferreira Costa . . . . .	138 246	Vitória de Setúbal.
Director . . . . .	Vera Maria Engrossa Novo . . . . .	138 282	F. B. C., L. <sup>da</sup>
Director . . . . .	Elisabete Leitão dos Santos Pereira . . . . .	138 275	ACTIMONTEL.
Director . . . . .	Artur José do Carmo Santos . . . . .	138 277	Vitória de Setúbal.
Suplente . . . . .	Ana Isabel Pereira Santos Cantante . . . . .	138 279	Vitória de Setúbal.
Suplente . . . . .	Edmundo Eufrásio dos Santos . . . . .	138 271	Vitória de Setúbal.



# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### **Direcção da Confederação Nacional da Agricultura — CNA — Eleição em 29 de Abril de 2007 para o triénio de 2007-2010.**

Adriana Sofia da Silva Ribeiro, do distrito de Braga, ADADB.

Albino Almeida da Silva, do distrito de Aveiro, ALDA.

Alexandre Júlio Vinagre Pirata, do distrito de Évora, FADEV.

Alexandre António de Oliveira, do distrito de Viana do Castelo, ARAAM.

Alfredo João Ventura de Paula Campos, do distrito de Coimbra, CNA — Central.

Amândio Braulino de Freitas, do distrito de Santarém, FADS.

Ana Maria Abrantes Gonçalves, do distrito do Porto, APA.

Anabela Maria Neto de Matos, do distrito de Guarda, ADAG.

António da Conceição Ferraria, do distrito de Leiria, FADL.

António da Costa Maio e Silva, do distrito de Aveiro, ALDA.

António órfão Redinha, do distrito de Coimbra, ADACO.

Armando da Silva de Carvalho, do distrito de Vila Real, FAGRORURAL.

Baltazar Manuel Almeida, do distrito de Viseu, BALFLORA.

Bruno Miguel Alves Bento, do distrito de Aveiro, ALDA.

Carlos Manuel Lopes, do distrito de Bragança, ADARAD.

Celestino Tomás Pereira Brasileiro, do distrito de Santarém, FADS.

Custódio Jaime Batista, do distrito de Setúbal, AADS.

Eugénio de Castro Vítor, do distrito de Viana do Castelo, ACEB.

Francisco Xavier Barreto Pires, do distrito de Vila Real, Sec. Baldios TM.

Isménio Lourenço de Oliveira, do distrito de Coimbra, APOR.

João Manuel Carvalho Morais, do distrito de Vila Real, AVIDOURO.

João Manuel Fontes Dinis, do distrito de Coimbra, CNA — Central.

João Rodrigues Vieira, do distrito de Lisboa, AADL.

Joaquim Cerejo de Matos Soares, do distrito de Leiria, AASNE.

Joaquim Francisco Risso Pifano, do distrito de Portalegre, ANAP.

Joaquim Manuel Nunes Lopes, do distrito de Portalegre, ANAP.

Joaquim Silvino Pato Caçoete, do distrito de Setúbal, AADS.

José Barroso da Costa, do distrito de Braga, ADADB.

José Manuel da Silveira Pinheiro, do distrito de Porto, ACEB.

José Manuel Sousa Lobato Araújo, do distrito de Braga, ADADAB.

José Nunes da Silva, do distrito de Castelo Branco, ADACB.

Luís Gonzaga Santos Amaral, do distrito de Guarda, ADAG.

Maria Alberta Gonçalves Santos, do distrito de Vila Real, MARP.

Maria José Marques Rodrigues Pinho, do distrito de Aveiro, ALDA.

Maria Salete do Carmo Dias, do distrito de Viseu, BALFLORA.

Maria Teresa Fernandes Rodrigues, do distrito de Bragança, ADAB.

Mário José Eugénio, do distrito de Beja, NEADIBE.

Paulo César, do distrito de Faro.

Roberto Joaquim Mileu Merino, do distrito de Évora, RURALENTEJO.

### **Eleição da direcção da Associação de Comércio Indústria e Serviços do Barreiro e Moita realizada em 15 de Maio de 2007 para o triénio de 2007-2010.**

Presidente — Dr. João Pedro de Jesus Morgado Soares, bilhete de identidade n.º 9608075, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

Vice-presidente — Armando Luís Serrão, bilhete de identidade n.º 1353853, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

Tesoureiro — Jorge Coelho Mendes Paulino, bilhete de identidade n.º 1392715, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

Secretário — Fernando Jorge Capela, bilhete de identidade n.º 3451396, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

1.º vogal — Eugénio Carrasco de Matos, bilhete de identidade n.º 5324248, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

2.º vogal — Luís Jorge Ramos Pereira, bilhete de identidade n.º 6040957, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

3.º vogal — Fernando Manuel Matos, bilhete de identidade n.º 8142438, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração de estatutos.**

Alteração, aprovada em Assembleia Geral, realizada em 6 de Setembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Outubro de 2006.

#### **Estatutos**

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas, com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição, as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **CAPÍTULO I**

#### **Organização dos trabalhadores da empresa**

#### **Artigo 1.º**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores da empresa Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A., adiante designado como Empresa, GPP ou Grupo Pestana Pousadas, constituem-se num colectivo que se organiza e actua nos termos definidos nos presentes estatutos para efeitos de exercício do direito de intervenção democrática na vida da empresa a todos os níveis.

2 — São trabalhadores os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o GPP.

#### **Artigo 2.º**

#### **Direitos e deveres dos trabalhadores**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem os direitos que lhes são reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Aprovar e alterar os presentes Estatutos;
- b) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a subcomissões e comissões coordenadoras;
- c) Convocar o plenário, nos termos previstos nos presentes Estatutos;
- d) Participar na reunião geral e aí apresentar, discutir, e votar as propostas, moções e requerimentos que entenderem convenientes;
- e) Eleger e ser eleito para a CT e subcomissões de trabalhadores;
- f) Destituir a CT e as subcomissões de trabalhadores;
- g) Exercer quaisquer cargos ou funções para que for eleito ou designado pela reunião geral.

3 — São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores participar na actividade do colectivo dos trabalhadores da empresa e contribuir activamente para o reforço da intervenção democrática e cívica, reforçando a sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

#### **Artigo 3.º**

#### **Órgãos do colectivo dos trabalhadores**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### A reunião geral

#### Artigo 4.º

##### Constituição

A reunião geral é constituída por todos os trabalhadores permanentes do Grupo Pestana Pousadas e é o órgão máximo do colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competência

Compete, em especial, à reunião geral:

- a) Aprovar e alterar os presentes Estatutos;
- b) Eleger e destituir a CT;
- c) Analisar periodicamente a actividade desenvolvida pela CT ou pelos seus membros;
- d) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a quaisquer comissões coordenadoras.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões

1 — A reunião geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 5.º;
- b) Quadrienalmente, para eleger a CT e as subcomissões de trabalhadores.

2 — A reunião geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) A requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores permanentes do GPP.

#### Artigo 7.º

##### Convocatória

1 — A convocatória da reunião geral é feita pela CT por meio de anúncios afixados no local destinado à colocação de propaganda em cada um dos estabelecimentos com a antecedência mínima de 15 dias e dela deverá constar o dia, hora e local da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos, devendo ser remetida uma cópia dessa convocatória ao órgão de gestão da empresa.

2 — Em caso de urgência comprovada pela CT, a convocatória é feita com a antecedência que a urgência permitir, de modo a garantir o conhecimento de todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — No caso de a reunião geral ser convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º, a CT deverá proceder à afixação da convocatória, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do requerimento, que deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, hora e local da reunião.

#### Artigo 8.º

##### Funcionamento

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos trabalhadores do GPP, a reunião geral reúne de forma descentralizada e por estabelecimentos.

2 — A presença dos trabalhadores na reunião geral é registada em impresso próprio donde constam as assinaturas.

3 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

4 — O apuramento final das deliberações tomadas é feito pela CT em face das listas de presenças de todos os estabelecimentos e dos registos das votações verificadas e dele deverá ser dado conhecimento a todos os trabalhadores.

5 — A fim de permitir a apresentação de propostas à reunião geral por qualquer trabalhador, a CT tornará público, com a convocatória, o prazo para a apresentação de propostas, por escrito, que serão posteriormente dadas a conhecer aos trabalhadores, aquando da realização da reunião geral.

6 — A reunião geral é presidida pela CT.

7 — Nos estabelecimentos em que haja subcomissão de trabalhadores, os seus membros presidirão igualmente à reunião geral.

#### Artigo 9.º

##### Votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação é pública por braço levantado, salvo deliberação em contrário e o disposto no número seguinte.

3 — A votação é sempre secreta no caso de eleição ou destituição da Comissão de Trabalhadores ou das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, bem como no caso de alteração dos estatutos e participação na constituição de comissão coordenadora, adesão ou revogação de adesão à mesma, caso em que a votação se faz por voto em uma.

## CAPÍTULO III

### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### Constituição

1 — A CT do Grupo Pestana Pousadas é constituída por um máximo de 11 e por um mínimo de 7 membros, eleitos pela reunião geral, podendo ser integrada por trabalhadores de todas as unidades hoteleiras geridas pelo GPP.

2 — O número de membros da CT é determinado em função do número de trabalhadores permanentes do GPP à data da convocatória do acto eleitoral e de acordo com a regra seguinte:

O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em micro empresas e pequenas empresas — 2 membros;
- b) Em médias empresas — 3 membros;
- c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores — 3 a 5 membros;
- d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores — 5 a 7 membros;
- e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores — 7 a 11 membros.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros da CT a eleger.

#### Artigo 11.º

##### Sede

A sede da CT é em Lisboa.

## Artigo 12.º

### Competência

1 — Compete, em especial, à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão do Grupo Pestana Pousadas reunindo periodicamente com o órgão de gestão da empresa pelo menos uma vez por mês e lavrando-se acta dessa reunião;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam atribuídas pela lei, pelas normas contratuais ou pelos estatutos da empresa;
- h) Dar parecer sobre o período de laboração da empresa nos termos da lei;
- i) Ser consultado sobre a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e sobre as formas de organização do trabalho nocturno nos termos da lei;
- j) Participar na eleição dos representantes dos trabalhadores na comissão de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- k) Intervir na organização e ligação das várias unidades produtivas da empresa, nos moldes em que vierem a ser decididos;
- l) Participar na elaboração e no controlo e execução dos planos económico-sociais da empresa.

## Artigo 13.º

### Deveres da CT

No exercício das suas competências a CT deve:

- a) Realizar uma actividade permanente de organização e de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência individual, cívica e humana a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos, deveres e interesses;
- d) Exigir dos órgãos do GPP e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais, legais e convencionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base de reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores do GPP na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem, e por uma sociedade mais justa e solidária.

## Artigo 14.º

### Mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — A CT entra em exercício após a publicação dos seus estatutos e dos resultados das eleições no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas sem motivo justificado, podendo sempre ser substituído por um membro suplente, anunciada que seja tal falta antecipadamente ou desde que algum membro suplente se encontre presente na reunião.

## Artigo 15.º

### Renúncia, destituição ou perda de mandato

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, ou destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a reunião geral deverá eleger uma comissão provisória, a quem incumbirá a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em função da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo as regras a definir pelo plenário.

## Artigo 16.º

### Delegação de poderes

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeito num único acto da reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devem indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e podendo ainda constituir mandatário.

## Artigo 17.º

### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado eleito na primeira reunião após a eleição.

2 — Compete ao coordenador e ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 18.º

##### Poderes para obrigar a CT

Salvo deliberação em contrário da própria comissão, para a obrigar são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

1 — A CT só pode reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, tendo o coordenador voto de qualidade quando existir qualquer deliberação em que ocorra empate.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne, em princípio, uma vez por mês e ainda:

- a) Sempre que a CT o entender necessário;
- b) Por iniciativa do coordenador ou do secretariado;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

2 — No caso de a reunião da CT ser convocada nos termos da alínea c) do número anterior, a ordem de trabalhos deverá indicar pelo menos, os assuntos propostos pelo requerente.

#### Artigo 21.º

##### Convocatória

1 — A convocatória das reuniões da CT é feita pelo seu coordenador ou pelo secretariado, dela devendo constar a respectiva ordem de trabalhos e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação da CT pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

#### Artigo 22.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a participação no plenário de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores permanentes do Grupo Pestana Pousadas e o voto favorável de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores permanentes do GPP.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 7.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 23.º

##### Constituem receitas da CT:

- a) O desenvolvimento de projectos sociais junto dos trabalhadores;
- b) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos;
- d) A exploração de quaisquer actividades desenvolvidas nas instalações cedidas pela empresa, tais como bares ou instalações desportivas.

#### Artigo 24.º

##### Apoio à CT

Os órgãos de gestão da empresa têm de pôr à disposição da CT e subcomissões de trabalhadores da empresa instalações adequadas, meios materiais e técnicos indispensáveis ao desempenho e atribuições da Comissão de acordo com o estatuído no artigo 469.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 25.º

##### Constituição

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos estabelecimentos do GPP, poderão constituir-se subcomissões de trabalhadores por deliberação de trabalhadores permanentes do respectivo estabelecimento.

2 — O número de membros de cada subcomissão de trabalhadores é determinado em função do número de trabalhadores permanentes do estabelecimento à data da convocação do acto eleitoral e de acordo com a seguinte regra:

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores — um membro;
- b) Estabelecimentos de 20 a 49 trabalhadores — dois membros;
- c) Estabelecimentos de 50 a 200 trabalhadores — três membros;
- d) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros de cada subcomissão a eleger.

## Artigo 26.º

### Mandato

1 — O mandato dos membros das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes, sendo coincidente com o mandato da Comissão de Trabalhadores.

2 — As subcomissões de trabalhadores entram em exercício após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 27.º

### Eleição

As subcomissões de trabalhadores são eleitas pelo plenário de trabalhadores do respectivo estabelecimento, aplicando-se quanto a este as regras de funcionamento previstas para o plenário com as necessárias adaptações.

## Artigo 28.º

### Competência

1 — Compete, em especial, às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhes forem delegadas pela CT;
- b) Manter a CT informada dos assuntos que digam respeito à sua actividade normal;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos diversos estabelecimentos e a CT.

2 — As subcomissões de trabalhadores estão sujeitas no desenvolvimento da sua actividade às orientações gerais definidas pela CT.

## Artigo 29.º

### Normas aplicáveis

Em tudo o que não estiver especialmente regulado, aplicar-se-ão às subcomissões de trabalhadores as normas previstas para a CT, designadamente nos presentes Estatutos.

## CAPÍTULO V

### Eleições

## Artigo 30.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas, como tal definidos no artigo 1.º

## Artigo 31.º

### Cadernos eleitorais

1 — A CT elabora e deve manter actualizado o recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por estabelecimento e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional e data de admissão no GPP.

2 — Os cadernos eleitorais estão abertos à consulta de todos os trabalhadores interessados desde a data da

convocação do plenário até à sua realização, podendo ser apresentada à CT reclamações por quaisquer omissões ou incorrecções que neles se verifiquem.

## Artigo 32.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT, de entre os seus membros.

2 — Fará parte da comissão eleitoral um representante de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

3 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

4 — A comissão eleitoral reúne e delibera por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

5 — O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a convocatória do acto eleitoral e termina com a publicação da identificação dos membros eleitos.

## Artigo 33.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato da CT.

## Artigo 34.º

### Convocatórias

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores desde que seja dada ampla publicidade.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada em cada um dos estabelecimentos do GPP nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória deve ser remetida pela CT ao órgão de gestão do GPP na mesma data em que for tornada pública por qualquer meio que permita comprovar a sua recepção.

## Artigo 35.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores do GPP, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes Estatutos sem convocar ou promover a eleição.

## Artigo 36.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura às eleições os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas de candidaturas poderão integrar membros suplentes até ao limite dos membros efectivos do respectivo órgão.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 37.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita pelos proponentes, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos.

3 — A comissão eleitoral entrega aos proponentes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 38.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e da conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes Estatutos verificados pela comissão eleitoral podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 39.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos mesmos locais onde foram afixadas as convocatórias, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 40.º

##### Campanha eleitoral

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

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 41.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — O horário de funcionamento de cada mesa de voto será fixado de forma a assegurar a possibilidade de participação de todos os trabalhadores do GPP, tendo em conta os seus períodos de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento far-se-á simultaneamente em todas as mesas de voto.

#### Artigo 42.º

##### Mesas de voto

1 — Haverá, pelo menos, uma mesa de voto em cada um dos estabelecimentos do GPP com um mínimo de 10 trabalhadores, cabendo à comissão eleitoral decidir do número de mesas de voto a instalar.

2 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais devidamente credenciados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações, devendo para tal indicar à comissão eleitoral o nome dos respectivos delegados a fim de estes poderem ser credenciados para o efeito.

4 — Os membros das mesas de voto serão dispensados sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de remuneração, para exercerem cabalmente as referidas funções.

#### Artigo 43.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel liso e não transparente.

2 — Nos boletins de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, bem como as respectivas siglas e símbolos das que os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 44.º

### Processo de votação

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao seu voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, o qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelo estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — No caso de haver interrupção no período de votação, a mesa deverá proceder ao fecho da urna em termos que garantam a sua inviolabilidade, o mesmo acontecendo a toda a documentação utilizada no acto eleitoral.

8 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 45.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto que:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 46.º

### Apuramento final

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e

rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

7 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 47.º

### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento a proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão do Grupo Pestana Pousadas, por carta registada com aviso de recepção ou por forma que permita comprovar a sua recepção os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;

b) Cópia da acta do apuramento global.

## Artigo 48.º

### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes Estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do Grupo Pestana Pousadas.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores se, por violação destes Estatutos e da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo requerimento do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.



## CAPÍTULO VI

### Alteração aos Estatutos

#### Artigo 49.º

##### Alteração aos Estatutos

1 — As alterações aos presentes Estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na lei para a aprovação dos Estatutos.

2 — As deliberações para a alteração dos Estatutos são tomadas por voto directo e secreto e, no mínimo, com o voto favorável de dois terços dos votantes.

## CAPÍTULO VII

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 50.º

##### Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que o GPP exerça a sua

actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou 20% dos trabalhadores permanentes do GPP.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes Estatutos para as eleições com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Artigo 51.º

##### Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor cinco dias após a sua afixação e após terem sido cumpridas todas as formalidades legais.

Registados em 1 de Outubro de 2007, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 83, p. 119, do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S.A. — Eleição em 6 de Setembro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.**

Fernando José Machado Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 9923858, de 4 de Agosto de 2003, recepcionista na Pousada de Santa Mana, em Marvão.

Maria Madalena Vieira da Silva Gonçalves, portadora do bilhete de identidade n.º 9436550, de 7 de Abril de 2003, recepcionista na Pousada Santa Mana do Bouro, em Amares.

Rogério dos Santos Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 4064770, de 21 de Janeiro de 2004, chefe de mesa na Pousada D. Maria I, em Queluz.

Cidália Maria Barreira Alexandre, portadora do bilhete de identidade n.º 11274767, de 6 de Setembro de 2004, empregada de mesa na Pousada Santa Cristina, em Condeixa-a-Nova.

Ismael Fernando Paredes Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 3977789, de 31 de Janeiro de 2002, empregado de mesa na Pousada do Infante, em Sagres.

Olga Maria Teixeira Cardoso Veiga, portadora do bilhete de identidade n.º 8632819, de 7 de Dezembro de 2000, subchefe de mesa na Pousada São Bartolomeu, em Bragança.

João António Pinto Catalão, portador do bilhete de identidade n.º 7396040, de 9 de Janeiro de 2001, empregado de mesa na Pousada Castelo de Palmela, em Palmela.

Manuel Rodrigues Souto, portador do bilhete de identidade n.º 5836877, de 26 de Janeiro de 1998, chefe de bar na Pousada D. Dinis, em Vila Nova de Cerveira.

Paulo Jorge Santos Pereira Estevas, portador do bilhete de identidade n.º 7036746, de 18 de Outubro de 2001, recepcionista na Pousada Nossa Senhora da Oliveira, em Guimarães.

Elvino Francisco Duarte Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 6617658, de 14 de Março de 2001, empregado de mesa na Pousada Santa Luzia, em Elvas.

António Martins Pereira da Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 5939766, de 22 de Maio de 2001, empregado de mesa na Pousada São Teotónio, em Valença do Minho.

Cidália Maria Margarido Martins, empregada de mesa na Pousada Santa Maria, em Marvão.

Ofélia Maria Gonçalves Dias Marques, portadora do bilhete de identidade n.º 7658961, de 21 de Maio de 2001, empregada de limpeza na Pousada Santa Maria do Bouro, em Amares.

Maria de Fátima Moreira Ferreira Portas Vieira Moutinho, portadora do bilhete de identidade n.º 6609461, de 18 de Outubro de 2004, empregada de limpeza na Pousada Barão de Forrester, em Alijó.

Registados em 1 de Outubro de 2007, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 84, p. 119, do livro n.º 1

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **António Almeida & Filhos — Têxteis, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de Setembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa acima referenciada:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes, informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa António de Almeida & Filhos Têxteis, S. A., sita na Rua de Nossa Senhora d'Ajuda, 193, na freguesia de Moreira de Cónegos, do concelho de Guimarães, nos dias 14, 15 e 16 de Janeiro de 2008.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança Higiene e Saúde no Trabalho da Empresa Abb Stotz Kontakt Eléctrica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, realizada em 12 de Setembro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 8 de Julho de 2007.**

Efectivos:

Maria da Conceição Garcia de Azevedo, portadora do bilhete de identidade n.º 3825698, de 12 de Agosto de 2003, Lisboa;

Paula Cristina Nogueira, portadora do bilhete de identidade n.º 8556287, de 9 de Setembro de 2003, Porto;

Albertina Maria Marques da Graça Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 10026883, de 20 de Abril de 2005, Lisboa.

Suplentes:

Teresa Paula Rodrigues Soares Gonçalves, portadora do bilhete de identidade n.º 9070596, de 10 de Janeiro de 2001, Lisboa;

Daniela Alexandra Moreira dos Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 11514311, de 11 de Maio de 2006, Porto;

Maria Fátima Nicola Rodrigues Linhares, portadora do bilhete de identidade n.º 5837279, de 16 de Abril de 1999, Lisboa.

Registados em 1 de Outubro de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 54, p. 18, do livro n.º 1.