



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

N.º	Vol.	Pág.	2009
45	76	4791-4934	8 Dez

Conselho Económico e Social	...
Regulamentação do trabalho	4794
Organizações do trabalho	4901
Informação sobre trabalho e emprego	...

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.	4794
— CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	4796
— CTT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro — Alteração salarial e outras/texto consolidado	4798
— CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.	4813
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	4814
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Alteração salarial e outras	4822
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	4827
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4851
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4874
— AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras	4896
— CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e entre a mesma Associação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	4899
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (batata frita, aperitivos e similares) — Integração em níveis de qualificação	4900
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação	4900

— AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Integração em níveis de qualificação	4900
— AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação	4900

Decisões arbitrais:

...

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:

— UGT — Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra	4901
— Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro — Alteração	4911
— Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Alteração	4916
— Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração	4916

II — Direcção:

— UGT — Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra	4928
— APROFER — Associação Sindical dos Profissionais de Comando e Controlo Ferroviário	4929
— ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados — Alteração	4929
— SICOS — Sindicato Independente do Comércio e Serviços	4929
— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — Substituição	4929

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— AIT — Associação dos Industriais de Tomate	4930
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Hotel Ritz, S. A.	4930
-----------------------------	------

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

I — Convocatórias:

— Administração do Porto de Sines	4931
— CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A.	4931
— Universidade de Aveiro.	4931

— Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E.	4931
— Schnellecke Portugal, S. A.	4932
— Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A.	4932

II — Eleição de representantes:

— NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A.	4932
— GUIALMI, S. A.	4932
— LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A.	4933
— S. E. A. E. Iluminação, L. ^{da}	4933

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Área e âmbito

A presente revisão altera o CCT para a indústria de tomate publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Tomate que, no território nacional, exerçam a respectiva actividade e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a 9 empresas e a 1300 trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €30 apenas enquanto exerçam tais funções.
- 5 —
- 6 —

Cláusula 23.ª

Diuturnidades

- 1 —
- 2 —
- 3 —

- 4 — um refeitório, ou, em alternativa, atribuir um subsídio diário de €5,90.
 5 — Os valores das 1.ª e 2.ª diuturnidades são, respectivamente, de €32,80 e de €29,70.

Cláusula 56.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

- 1 —
 2 — As empresas poderão optar por fornecer refeições aos trabalhadores, mantendo para tanto em funcionamento

Cláusula 72.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Retribuição (valores em euros)
0	Director Coordenador de investigação e desenvolvimento	1 599
1	Chefe de serviços Técnico oficial de contas Técnico superior	820
2	Chefe de departamento Gestor de contas/ <i>key account</i> Adjunto de chefe de serviços	756,50
3	Gestor de clientes/ <i>account</i> Gestor de produto Chefe de secção Técnico agrícola (mais de cinco anos) Adjunto de chefe de departamento	701
4	Analista principal Chefe de equipa Secretário de direcção/administração Técnico administrativo Técnico agrícola (até cinco anos) Técnico comercial/vendedor Técnico controlo de gestão Técnico de informática Técnico de manutenção Técnico de recursos humanos Técnico de produção	631,50
5	Assistente administrativo de 1.ª Analista de 1.ª Caixa Controlador de produção de 1.ª Controlador de qualidade de 1.ª Electricista de 1.ª Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Motorista de pesados Operador fabril de 1.ª Técnico de apoio ao utilizador/ <i>helpdesk</i> Serralheiro de 1.ª Promotor de vendas	601,50
6	Assistente administrativo de 2.ª Analista de 2.ª Balanceiro Classificador de matéria-prima Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 1.ª Conferente Controlador de produção de 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª Electricista de 2.ª Motorista de ligeiros Operador fabril de 2.ª Serralheiro de 2.ª Formulador ou preparador de sumos Fogoeiro de 2.ª	566

Grau	Categorias profissionais	Retribuição (valores em euros)
6	Lubrificador	566
7	Assistente administrativo de 3. ^a	532,50
	Analista de 3. ^a	
	Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a	
	Electricista de 3. ^a	
	Operador fabril de 3. ^a	
	Serralheiro de 3. ^a	
	Telefonista	
	Preparador de cargas	
8	Operador auxiliar	500,50
	Porteiro	
9	Estagiário de 2.º ano	460
	Trabalhador não especializado	
	Operador de sonda	
10	Estagiário de 1.º ano	450
	Trabalhador de serviços auxiliares	
	Trabalhador agrícola	

Disposição final sobre aumentos salariais:

É garantido a todos os trabalhadores um aumento salarial mínimo de 0,8% em relação aos salários praticados em 31 de Dezembro de 2008.

Lisboa, 22 de Julho de 2009.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:

Miguel Cambezes, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 26 de Novembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o n.º 248/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão altera o CCT para a Indústria de Tomate publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação dos industriais de tomate que, no território nacional, exerçam a respectiva actividade e, por outro, os trabalha-

dores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a nove empresas e a 1300 trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €30 apenas enquanto exerçam tais funções.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

5 — Os valores das 1.^a e 2.^a diuturnidades são, respectivamente, de €32,80 e de €29,70.

Cláusula 56.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas poderão optar por fornecer refeições aos trabalhadores, mantendo para tanto em funcionamento um refeitório ou, em alternativa, atribuir um subsídio diário de €5,90.

Cláusula 72.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Tabela salarial

Valores em euros

Grau	Categorias profissionais	Retribuição
0	Director Coordenador de investigação e desenvolvimento	1 599
1	Chefe de serviços Técnico oficial de contas Técnico superior	820
2	Chefe de departamento Gestor de contas/ <i>key account</i> Adjunto de chefe de serviços	756,50
3	Gestor de clientes/ <i>account</i> Gestor de produto Chefe de secção Técnico agrícola (mais de 5 anos) Adjunto de chefe de departamento	701
4	Analista principal Chefe de equipa Secretário de direcção/administração Técnico administrativo Técnico agrícola (até 5 anos) Técnico comercial/vendedor Técnico controlo de gestão Técnico de informática Técnico de manutenção Técnico de recursos humanos Técnico de produção	631,50
5	Assistente administrativo de 1. ^a Analista de 1. ^a Caixa Controlador de produção de 1. ^a Controlador de qualidade de 1. ^a Electricista de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Motorista de pesados Operador fabril de 1. ^a Técnico de apoio ao utilizador/ <i>helpdesk</i> Serralheiro de 1. ^a Promotor de vendas	601,50
6	Assistente administrativo de 2. ^a Analista de 2. ^a Balanceiro Classificador de matéria-prima Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a Electricista de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador fabril de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Formulador ou preparador de sumos Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador	566
7	Assistente administrativo de 3. ^a Analista de 3. ^a Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a Electricista de 3. ^a Operador fabril de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Telefonista	532,50

Valores em euros

Grau	Categorias profissionais	Retribuição
7	Preparador de cargas	532,50
8	Operador auxiliar	500,50
	Porteiro	
9	Estagiário de 2.º ano	460
	Trabalhador não especializado	
	Operador de sonda	
10	Estagiário de 1.º ano	450
	Trabalhador de serviços auxiliares	
	Trabalhador agrícola	

Disposição final sobre aumentos salariais:

É garantido a todos os trabalhadores um aumento salarial mínimo de 0,8% em relação aos salários praticados em 31 de Dezembro de 2008.

Lisboa, 22 de Julho de 2009.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:

Miguel Cambezes, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 16 de Novembro de 2009. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

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

Lisboa, 12 de Novembro de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 26 de Novembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o n.º 249/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CTT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008 (pessoal de escritórios), alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A:

Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional;

Grupo B:

Cobreadores — idade mínima de 18 anos e as habilitações legais;

Grupo C:

Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D:

Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.

4 — Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.^a

Contrato a termo

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.

3 — Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6.^a

Categoria profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o

número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8.ª

Acesso

1 — Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3 — As dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do n.º 1 da cláusula 3.ª, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 21 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprova-
rão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

8 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.ª

Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;

c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;

h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da empresa;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

i) Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;

j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 11.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;

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

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

Transferência temporária do posto de trabalho

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

2 — Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o

funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

Cláusula 14.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por «deslocação em serviço» a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

2 — Entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 16.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29.^a, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 100 \$/dia;

c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

Seguros e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de €43 000.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade quer quanto à sua duração.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23.^a-A

Paralisação do trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2 — Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3 — Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no n.º 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 25.^a**Princípios gerais**

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de 90 dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 27.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve no exercício das novas funções 180 dias, seguidos ou interpolados, no espaço de 12 meses.

Cláusula 28.^a**Diuturnidades**

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de €30,50 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de Janeiro de 1973.

3 — A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29.^a**Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho**

1 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % no trabalho prestado na primeira hora;
- b) 100 % no trabalho prestado na segunda hora;
- c) 125 % nas horas seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

3 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantenham em vigor até ao dia 20 de Dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2 — Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam 60 dias em cada ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a 15 dias e como meio mês fracção igual ou inferior a 15 dias.

Cláusula 31.^a**Subsídio de Natal para os trabalhadores militares**

1 — Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de Dezembro.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de €5,20.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no n.º 1.

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

5 — Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas a tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 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;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores e por maioria.

Cláusula 33.^a

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem pre-

juízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

Férias e subsídio — Serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 37.^a

Definição de faltas

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

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e) e g) do n.º 1 da cláusula 38.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 38.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — *(Eliminado.)*

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

Averiguação de justa causa

1 — A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito.

2 — A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.

3 — A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.

5 — O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.

7 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.

8 — Constituem nulidade do procedimento disciplinar a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.

9 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

1 — No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no

n.º 2 da cláusula 46.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanções abusivas;

d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

3 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 48.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46.^a, n.º 2.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

Cláusula 51.^a

Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

2 — A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

3 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4 — Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.

5 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Depor em defesa de colegas de trabalho em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 54.^a

Princípio geral

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 55.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complemen-

tar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 56.^a

Exames médicos

1 — As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia útil de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora,

para cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano;

d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

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

Cláusula 59.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestam provas.

4 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de €33 para falhas.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 63.^a

Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa

1 — O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 64.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 66.^a

Comissões paritárias

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima,

com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Cláusula 67.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

Cláusula 68.^a

Categorias profissionais — Reclassificações

À data de entrada em vigor do presente CCT:

1) Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiro-escriturário;

2) Os trabalhadores classificados com a categoria de esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras serão reclassificados em correspondente em línguas estrangeiras;

3) Os trabalhadores classificados com a categoria de esteno-dactilógrafo serão reclassificados em segundo-escriturário;

4) Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de telex em língua portuguesa serão reclassificados em segundo-escriturário.

Cláusula 69.^a

Disposição geral

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2/78, 8/79, 18/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/86, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90, 28/91, 28/92, 29/93, 30/96, 29/97, 31/98, 30/99, 30/2000, 29/2001, 28/2002, 32/2003 e 42/2004.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

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

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

Chefe de departamento ou de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental

e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Chefe de secção. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros. — O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

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

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Secretária(o) de direcção ou administração. — O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos de responsabi-

lidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa. — O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador mecanográfico. — O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que

deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo. — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado por dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado por caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete. — O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 14 anos, de 15 anos, de 16 anos e de 17 anos.

Praticante. — O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões do 1.º ano, do 2.º ano e do 3.º ano.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	798,88
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	762,72
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	724,22
IV	Secretário/direcção/administ. Correspondente em línguas estrangeiras. Vendedor Caixeiro-encarregado Operador de computador	684,80
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	684,24
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	592,10
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário.	541,83
VIII	Contínuo. Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	469,30
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	(*) 450
X	Servente de limpeza: Maior Menor	(*) 450
XI	Paquete de 17 anos.	(*) 450
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	(*) 450
XIII	Paquete de 15 anos Praticante do 2.º ano	(*) 450
XIV	Praticante do 1.º ano	(*) 450

(*) Retribuição mínima mensal.

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários.	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundos-escriturários.	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO IV

Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento.	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado.	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico.	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário.	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo.	6
Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X — 4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X — 4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X — 4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X — 4.2.1
Servente de limpeza.	6
Paquete de 17 anos.	X — 4.1
Praticante do 3.º ano.	X — 4.3.1
Paquete de 16 anos.	X — 4.1
Praticante do 2.º ano.	X — 4.3.1
Paquete de 15 anos.	X — 4.1
Praticante do 1.º ano.	X — 4.3.1
Paquete de 14 anos.	X — 4.1

Santa Maria de Lamas, 23 de Novembro de 2009.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

Jorge Pinto de Sá, mandatário.

Francisco Pereira da Costa, mandatário.

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

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

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

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Depositado em 26 de Novembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o registo n.º 246/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

(texto base in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, e última publicação in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47730, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910 e 47990, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange o distrito de Beja.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — O âmbito profissional é o constante no anexo III.

5 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2009 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — A parte denunciante dispõe até 10 dias para examinar a contraproposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de €22,50 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — O disposto desta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à data da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a subsídio de almoço no valor de €4,80 por cada dia de trabalho prestado, com o mínimo de quatro horas.

Cláusula 34.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — €14,70;
- b) Dormida — €31,50;
- c) Pequeno-almoço — €4,83;
- d) Diária completa — €46,20.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento das despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

Cláusula 36.^a

Subsídio de caixa

1 — Os caixas, os cobradores e os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um subsídio mensal de quebras de €20.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e impedimento prolongado.

3 — Os substitutos dos caixas e cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição

desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

4 — Em caso de sobras de caixa, deverão as mesmas ser entregues à entidade patronal.

ANEXO III

Níveis salariais e remunerações certas mínimas

		(Em euros)
Nível	Âmbito profissional	Vencimento
I	Chefe de escritório, gerente comercial.	647
II	Chefe de serviços (escritório), encarregado geral	625
III	Caixeiro-encarregado, chefe de secção (comércio e escritórios), chefe de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, encarregado electricista, encarregado de talho, guarda-livros, inspector de vendas, operador-encarregado (supermercado)	595
IV	Afinador de máquinas de 1.ª, caixa (escritório), caixeiro-viajante, carpinteiro de limpos de 1.ª, encarregado de armazém, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, estofador de 1.ª, estucador de 1.ª, marceneiro de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, motorista de pesados, oficial electricista de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador especializado (supermercado), pedreiro de 1.ª, pintor de 1.ª, pintor-decorador de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, polidor de 1.ª, talhante de 1.ª, técnico de manutenção de informática de 1.ª	586
V	Afinador de máquinas de 2.ª, caixeiro de praça, conferente (armazém), demonstrador (comércio), esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 2.ª, estucador de 2.ª, fiel de armazém, marceneiro de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, motorista de ligeiros, operador de 1.ª (supermercado), oficial electricista de 2.ª, operador de computador de 2.ª, operador de máquinas de contabilidade, pedreiro de 2.ª, pintor de 2.ª, pintor-decorador de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, polidor de 2.ª, promotor de vendas, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, talhante de 2.ª, técnico de manutenção de informática de 2.ª	545
VI	Afinador de máquinas de 3.ª, assentador de revestimentos, caixa de balcão, cobrador, costureira, distribuidor (comércio), embalador (comércio), mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, operador de 2.ª (supermercado), operador de computador de 3.ª, operador de máquinas de embalar, pré-oficial electricista, servente (armazém ou comércio), servente de pedreiro, técnico de manutenção de informática de 3.ª, terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário	525
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3.º ano, contínuo, estagiário de costureira do 2.º ano, estagiário de escritório do 2.º ano, guarda, operador-ajudante (supermercado), porteiro, praticante do 2.º ano (construção civil e correlativos), praticante do 2.º ano (mecânico), praticante de talhante, servente de limpeza, telefonista, vigilante	485
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2.º ano, ajudante de electricista do 2.º ano, estagiária de costureira do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário de escritório do 1.º ano, praticante do 1.º ano (mecânico), praticante do 1.º ano (construção civil e correlativos), ajudante de assentador de revestimentos do 1.º ano, ajudante de electricista do 1.º ano, aprendiz do 2.º ano (construção civil e correlativos), aprendiz do 2.º ano (mecânico), caixeiro-ajudante do 1.º ano, aprendiz do 1.º ano (construção civil e correlativos), aprendiz de electricista dos 4.º, 3.º, 2.º e 1.º anos, aprendiz do 1.º ano (mecânico), pacote dos 4.º, 3.º, 2.º e 1.º anos, praticante dos 4.º, 3.º, 2.º e 1.º anos (comércio)	475

Nota. — As categorias profissionais do nível IX foram integradas no nível VIII.

Beja, 18 de Novembro de 2009.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN:

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

António Manuel Prazeres Pós-de-Mina, mandatário.

João Augusto do Monte Leitão, mandatário.

Depositado em 26 de Novembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o n.º 297/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Ins-

tituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de €21 por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de €29.

Cláusula 72.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de €2,38 por cada dia completo de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 113.^a

Retribuição mínima mensal de base

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção à data de 31 de Dezembro de 2009 presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor

da retribuição mínima de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A — Geral:

Nível I:

Director de serviços;
Director de serviços clínicos;
Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral.

Nível II:

Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe.

Nível III:

Assistente social de 1.^a;
Director técnico (FARM);
Enfermeiro especialista;
Médico especialista;
Psicólogo de 1.^a;
Sociólogo de 1.^a

Nível IV:

Arquitecto;
Assistente social de 2.^a;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;

Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico (clínica geral);
Psicólogo de 2.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário.

Nível V:

Enfermeiro;
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Assistente social de 3.^a

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII:

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;

Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânico);
Fisioterapeuta principal;
Ortoptista principal;
Pneumografista principal;
Preparador de análises clínicas principal;
Radiografista principal;
Radioterapeuta principal;
Técnico de análises clínicas principal;
Técnico de audiometria principal;
Técnico de cardiopneumografia principal;
Técnico de locomoção principal;
Técnico de neurofisiografia principal;
Técnico ortoprotésico principal;
Técnico de ortóptica principal;
Terapeuta da fala principal;
Terapeuta ocupacional principal;
Tesoreiro.

Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.ª;
Ajudante técnico de farmácia;
Cardiografista de 1.ª;
Chefe de secção (ADM);
Chefe dos serviços gerais;
Desenhador projectista;
Dietista de 1.ª;
Educador social de 1.ª;
Electroencefalografista de 1.ª;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.ª;
Guarda-livros;
Ortoptista de 1.ª;
Pneumografista de 1.ª;
Preparador de análises clínicas de 1.ª;
Radiografista de 1.ª;
Radioterapeuta de 1.ª;
Técnico de actividades de tempos livres;
Técnico de análises clínicas de 1.ª;
Técnico de audiometria de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 1.ª;
Técnico de locomoção de 1.ª;
Técnico de neurofisiografia de 1.ª;
Técnico ortoprotésico de 1.ª;
Técnico de ortóptica de 1.ª;
Terapeuta da fala de 1.ª;
Terapeuta ocupacional de 1.ª

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.ª;
Animador cultural;
Caixeiro-encarregado;
Cardiografista de 2.ª;
Dietista de 2.ª;
Educador social de 2.ª;
Electroencefalografista de 2.ª;

Encarregado (EL);
Encarregado (MAD);
Encarregado (MET);
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Fisioterapeuta de 2.ª;
Fogueiro-encarregado;
Monitor principal;
Ortoptista de 2.ª;
Pneumografista de 2.ª;
Preparador de análises clínicas de 2.ª;
Radiografista de 2.ª;
Radioterapeuta de 2.ª;
Técnico de análises clínicas de 2.ª;
Técnico de audiometria de 2.ª;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª;
Técnico de locomoção de 2.ª;
Técnico de neurofisiografia de 2.ª;
Terapeuta da fala de 2.ª;
Terapeuta ocupacional de 2.ª;
Técnico ortoprotésico de 2.ª;
Técnico de ortóptica de 2.ª

Nível X:

Caixeiro chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);
Correspondente em línguas estrangeiras;
Cozinheiro-chefe;
Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Ebanista de 1.ª;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado de serviços gerais;
Entalhador de 1.ª;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Esteriotipador principal;
Fotógrafo de 1.ª;
Impressor (litografia) de 1.ª;
Monitor de 1.ª;
Pintor-decorador de 1.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª;
Revisor principal;
Secretário;
Subencarregado (MAD);
Subencarregado (MET);
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª;
Técnico de braille;
Técnico de reabilitação;
Tradutor principal.

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;

Chefe de compras/ecónomo;
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.^a;
 Dourador de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Ebanista de 2.^a;
 Encarregado de câmara escura;
 Encarregado geral (serviços gerais);
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro sem curso de promoção;
 Entalhador de 2.^a;
 Estereotipador de 1.^a;
 Fotógrafo de 2.^a;
 Impressor (litografia) de 2.^a;
 Monitor de 2.^a;
 Ortopédico;
 Parteira;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
 Revisor de 1.^a;
 Tradutor de 1.^a

Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;
 Ajudante de feitor;
 Arquivista;
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Auxiliar de enfermagem;
 Barbeiro-cabeleireiro;
 Bate-chapas de 1.^a;
 Batedor de ouro em folha de 1.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a;
 Cabeleireiro;
 Caixa;
 Caixeiro de 1.^a;
 Canalizador (picheiro) de 1.^a;
 Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a;
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.^a;
 Compositor manual de 1.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Despenseiro;
 Dourador de 2.^a;
 Dourador de ouro fino de 3.^a;
 Ebanista de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 1.^a;
 Encadernador de 1.^a;
 Encadernador-dourador de 1.^a;
 Encarregado (ROD);
 Encarregado (serviços gerais);
 Encarregado de parque de campismo;
 Encarregado de sector (serviços gerais);
 Entalhador de 3.^a;
 Escriturário de 1.^a;
 Estereotipador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Estucador de 1.^a;
 Fiel de armazém de 1.^a;
 Fogueiro de 1.^a;
 Fotocompositor de 1.^a;
 Fotógrafo de 3.^a;

Fundidor-moldador em caixas de 1.^a;
 Fundidor monotipista de 1.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Impressor (flexografia) de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 3.^a;
 Impressor (braille);
 Impressor tipográfico de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Montador de 1.^a;
 Motorista de pesados de 1.^a;
 Operador de computador de 1.^a;
 Pasteleiro de 1.^a;
 Pedreiro/trolha de 1.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 3.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 3.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Polidor de móveis de 1.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.^a;
 Revisor de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 1.^a;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista de 1.^a;
 Teclista monotipista de 1.^a;
 Tradutor de 2.^a;
 Transportador de 1.^a

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.^a;
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;
 Amassador;
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Batedor de ouro em folha de 2.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Canalizador (picheiro) de 2.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cobrador;
 Compositor manual de 2.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.^a;
 Correeiro;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Dourador de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 2.^a;
 Encadernador de 2.^a;
 Encadernador-dourador de 2.^a;
 Escriturário de 2.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém de 2.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Forneiro;
 Fotocompositor de 2.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 2.^a;

Fundidor-monotipista de 2.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor (flexografia) de 2.^a;
 Impressor tipográfico de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Montador de 2.^a;
 Motorista de ligeiros de 1.^a;
 Motorista de pesados de 2.^a;
 Operador de computadores de 2.^a;
 Operador de máquinas auxiliares principal;
 Pasteleiro de 2.^a;
 Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Perfurador de fotocoloração de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Teclista de 2.^a;
 Teclista monotipista de 2.^a;
 Tractorista;
 Transportador de 2.^a

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
 Ajudante de acção educativa de 1.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a;
 Auxiliar de educação;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 3.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
 Capataz (CC);
 Carpinteiro de 3.^a;
 Carpinteiro de limpos de 3.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a;
 Compositor manual de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
 Costureiro de encadernação de 1.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Operador de processamento de texto principal;
 Electricista (oficial) de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Encadernador de 3.^a;
 Encadernador-dourador de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Estofador de 3.^a;
 Estucador de 3.^a;
 Fogueiro de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
 Fundidor-monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Impressor tipográfico de 3.^a;
 Marceneiro de 3.^a;

Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Montador de 3.^a;
 Motorista de ligeiros de 2.^a;
 Operador de máquinas agrícolas;
 Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
 Operador manual de 1.^a;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Pedreiro/trolha de 3.^a;
 Perfurador de fotocoloração de 3.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Pintor de móveis de 3.^a;
 Polidor de móveis de 3.^a;
 Prefeito;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.^a;
 Projeccionista;
 Recepcionista principal;
 Restaurador de folhas de 1.^a;
 Serrador de serra de fita de 3.^a;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Teclista monotipista de 3.^a;
 Telefonista principal;
 Transportador de 3.^a;
 Tratador ou guardador de gado.

Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a;
 Ajudante de enfermagem;
 Ajudante de ocupação;
 Auxiliar de acção médica de 1.^a;
 Capataz;
 Costureira/alfaiate;
 Costureiro de encadernação de 2.^a;
 Operador de processamento de texto de 1.^a;
 Estagiário do 2.º ano (ADM);
 Operador de computador estagiário;
 Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a;
 Operador manual de 2.^a;
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);
 Recepcionista de 1.^a;
 Restaurador de folhas de 2.^a;
 Sapateiro;
 Telefonista de 1.^a

Nível XVI:

Abastecedor;
 Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de padaria;
 Auxiliar de acção médica de 2.^a;
 Auxiliar de laboratório;
 Barbeiro;
 Bilheteiro;
 Caseiro;
 Chegador ou ajudante de fogueiro;

ANEXO V

Tabela de remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Tabela A

(Em euros)

Nível	Remunerações
1.....	1 157
2.....	1 078
3.....	1 015
4.....	967
5.....	917
6.....	869
7.....	820
8.....	773
9.....	726
10.....	678
11.....	630
12.....	587
13.....	543
14.....	507
15.....	485
16.....	458
17.....	454
18.....	450

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1: €3028 — > 26.
Nível 2: €2382 — 23/25 anos.
Nível 3: €2035 — 20/22 anos.
Nível 4: €1920 — 16/19 anos.
Nível 5: €1855 — 13/15 anos.
Nível 6: €1707 — 9/12 anos.
Nível 7: €1473 — 4/8 anos.
Nível 8: €994 — 1/3 anos.
Nível 9: €840 — 0 anos.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com bacharelato

Nível 1: €2491 — > 26.
Nível 2: €2292 — 23/25 anos.
Nível 3: €1920 — 20/22 anos.
Nível 4: €1855 — 16/19 anos.
Nível 5: €1707 — 13/15 anos.
Nível 6: €1473 — 9/12 anos.
Nível 7: €1359 — 4/8 anos.
Nível 8: €994 — 1/3 anos.
Nível 9: €833 — 0 anos.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível 1: €1731 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 20 anos.
Nível 2: €1477 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 15 anos.

Contínuo de 1.ª;
 Costureiro de encadernação de 3.ª;
 Operador de processamento de texto de 2.ª;
 Empregado de balcão;
 Empregado de mesa;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de operador de máquinas auxiliar;
 Estagiário do 1.º ano (ADM);
 Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
 Maqueiro;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;
 Operador manual de 3.ª;
 Porteiro de 1.ª;
 Pré-oficial do 1.º ano (EL);
 Recepcionista de 2.ª;
 Restaurador de folhas de 3.ª;
 Telefonista de 2.ª

Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);
 Arrumador;
 Contínuo de 2.ª;
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
 Engomador;
 Estagiário de recepcionista;
 Guarda de propriedades ou florestal;
 Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
 Hortelão ou trabalhador hortiflorícola;
 Jardineiro;
 Lavadeiro;
 Porteiro de 2.ª;
 Roupeiro;
 Trabalhador agrícola.

Nível XVIII:

Ajudante do 1.º ano (EL);
 Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
 Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
 Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
 Servente (CC);
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);
 Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT);
 Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
 Praticante dos 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX:

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Aprendiz dos 2.º e 3.º anos (GRAF);
 Auxiliar menor;
 Pacote de 17 anos.

Nível XXI:

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Pacote de 16 anos.

Nível 3: €1387 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria de grau superior e > 10 anos.

Nível 4: €1348 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 10 anos.

Nível 5: €1208 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e > 5 anos.

Nível 6: €1193 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 25 anos.

Nível 7: €1155 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria sem grau superior e > 10 anos.

Nível 8: €1137:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria de grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 20 anos.

Nível 9: €1081 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 15 anos.

Nível 10: €960:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com habilitação própria, sem grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 10 anos.

Nível 11: €840 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 5 anos.

Nível 12: €819 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.

Nível 13: €766 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível 1: €2546 — > 26.

Nível 2: €1927 — 23/25 anos.

Nível 3: €1810 — 20/22 anos.

Nível 4: €1649 — 16/19 anos.

Nível 5: €1480 — 13/15 anos.

Nível 6: €1400 — 9/12 anos.

Nível 7: €1146 — 4/8 anos.

Nível 8: €993 — 1/3 anos.

Nível 9: €840 — 0 anos.

5 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1: €2492 — > 26.

Nível 2: €1883 — 23/25 anos.

Nível 3: €1762 — 20/22 anos.

Nível 4: €1605 — 16/19 anos.

Nível 5: €1448 — 13/15 anos.

Nível 6: €1345 — 9/12 anos.

Nível 7: €1098 — 4/8 anos.

Nível 8: €971 — 1/3 anos.

Nível 9: €833 — 0 anos.

6 — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível 1: €1208:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar > 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar > 26 anos.

Nível 2: €1151:

Educadores de infância sem curso, com diploma > 26 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma > 26 anos.

Nível 3: €1136:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar > 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar > 25 anos.

Nível 4: €1078:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma > 25 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar > 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma > 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar > 20 anos.

Nível 5: €959:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma > 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar > 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma > 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar > 15 anos.

Nível 6: €867:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma > 15 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar > 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma > 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar > 10 anos.

Nível 7: €765:

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma > 10 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar > 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma > 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar > 5 anos.

Nível 8: €721:

Educadores de estabelecimento com grau superior;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma > 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma > 5 anos.

Nível 9: €696:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.

Nível 10: €634:

Educadores de estabelecimento sem grau superior;

Educadores de infância autorizado;

Educadores de infância sem curso, com diploma;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;

Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2008, com arredondamento ao euro imediatamente superior, e com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 3,42% com arredondamento e os mesmos efeitos do número anterior.

3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 4.

4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 5.

5 — O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo relativo às tabelas B 4 e B 5 na próxima revisão.

6 — Os montantes retributivos constantes das tabelas B 4 e B 5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no

exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 quando cessarem funções dessa natureza.

7 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

8 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25% sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B 5.

9 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

10 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 273.º do Código do Trabalho.

11 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2009.

Lisboa, 29 de Outubro de 2009.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

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

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Francisco Gonçalves Soares Baião, mandatário.

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

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo STSSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social:

Ana Lúcia Duarte Massas, mandatária.

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.

29 de Outubro de 2009.

Declaração

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

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Novembro de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 11 de Novembro de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Francisco Martins Cavaco*.

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;

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

Lisboa, 4 de Novembro de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 19 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 241/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Alteração salarial e outras.

Este acordo altera, em matéria de tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, nos termos da

cláusula 2.^a, n.º 2, do contrato colectivo de trabalho entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, as disposições adiante referidas, passando a vigorar a seguinte formulação:

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1 — *(Mantém a actual formulação.)*

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4050 empregadores e 71 200 trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de €21,00 no ano de 2009 por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Mantém a actual formulação.)*

3 — *(Mantém a actual formulação.)*

4 — *(Mantém a actual formulação.)*

5 — *(Mantém a actual formulação.)*

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de €29 no ano 2009.

2 — *(Mantém a actual formulação.)*

Cláusula 71.^a

Refeição

1 — *(Mantém a actual formulação.)*

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de €2,38 no ano de 2009, por cada dia completo de trabalho.

3 — *(Mantém a actual formulação.)*

4 — *(Mantém a actual formulação.)*

5 — *(Mantém a actual formulação.)*

6 — *(Mantém a actual formulação.)*

Cláusula 109.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da actualização dos valores de retribuição estabelecidos na presente revisão serão pagas após o pagamento dos novos valores dos acordos de cooperação pela Segurança Social.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Tabela A

Nível	Valor (euros)
1.....	1 157
2.....	1 078
3.....	1 015
4.....	967
5.....	917
6.....	869
7.....	820
8.....	773
9.....	726
10.....	678
11.....	630
12.....	587
13.....	543
14.....	507
15.....	485
16.....	458
17.....	454
18.....	450

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1 (26 ou mais anos) — €3028.

Nível 2 (23 a 25 anos) — €2382.

Nível 3 (20 a 22 anos) — €2035.

Nível 4 (16 a 19 anos) — €1920.

Nível 5 (13 a 15 anos) — €1855.

Nível 6 (9 a 12 anos) — €1707.

Nível 7 (4 a 8 anos) — €1473.

Nível 8 (1 a 3 anos) — €994.

Nível 9 (0 anos) — €840.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato

Nível 1 (26 ou mais anos) — €2491.

Nível 2 (23 a 25 anos) — €2292.

Nível 3 (20 a 22 anos) — €1920.

Nível 4 (16 a 19 anos) — €1855.

Nível 5 (13 a 15 anos) — €1707.

Nível 6 (9 a 12 anos) — €1473.

Nível 7 (4 a 8 anos) — €1359.

Nível 8 (1 a 3 anos) — €994.

Nível 9 (0 anos) — €833.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível 1 — €1731:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — €1477:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 15 a 19 anos de serviço.

Nível 3 — €1387:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.

Nível 4 — €1348:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 10 a 14 anos de serviço.

Nível 5 — €1208:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e 5 a 9 anos de serviço.

Nível 6 — €1193:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 7 — €1155:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.

Nível 8 — €1137:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e 0 a 4 anos de serviço.

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 5 a 9 anos de serviço.

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 20 a 24 anos de serviço.

Nível 9 — €1081:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 15 a 19 anos de serviço.

Nível 10 — €960:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 0 a 4 anos de serviço.

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e 5 a 9 anos de serviço.

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 10 a 14 anos de serviço.

Nível 11 — €840:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 5 a 9 anos de serviço.

Nível 12 — €819:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e 0 a 4 anos de serviço.

Nível 13 — €766:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 0 a 4 anos de serviço.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Nível 1 (26 ou mais anos) — €2546.

Nível 2 (23 a 25 anos) — €1927.

Nível 3 (20 a 22 anos) — €1810.

Nível 4 (16 a 19 anos) — €1649.

Nível 5 (13 a 15 anos) — €1480.

Nível 6 (9 a 12 anos) — €1400.

Nível 7 (4 a 8 anos) — €1146.

Nível 8 (1 a 3 anos) — €993.

Nível 9 (0 anos) — €840.

5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1 (26 ou mais anos) — €2492.

Nível 2 (23 a 25 anos) — €1883.

Nível 3 (20 a 22 anos) — €1762.

Nível 4 (16 a 19 anos) — €1605.

Nível 5 (13 a 15 anos) — €1448.

Nível 6 (9 a 12 anos) — €1345.

Nível 7 (4 a 8 anos) — €1098.

Nível 8 (1 a 3 anos) — €971.

Nível 9 (0 anos) — €833.

6 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico

Nível 1 — €1208:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — €1151:

Educadores de infância sem curso, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço.

Nível 3 — €1136:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 25 anos ou mais anos de serviço.

Nível 4 — €1078:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 20 a 24 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 20 a 24 anos de serviço.

Educadores de infância sem curso, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 5 — €959:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 15 a 19 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 15 a 19 anos de serviço.

Educadores de infância sem curso, com diploma e com 20 a 24 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 20 a 24 anos de serviço.

Nível 6 — €867:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 10 a 14 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 10 a 14 anos de serviço.

Educadores de infância sem curso, com diploma e com 15 a 19 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 15 a 19 anos de serviço.

Nível 7 — €765:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 5 a 9 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 5 a 9 anos de serviço.

Educador de infância sem curso, com diploma e com 10 a 14 anos de serviço.

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 10 a 14 anos de serviço.

Nível 8 — €721:

Educadores de infância sem curso, com diploma e com 5 a 9 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 5 a 9 anos de serviço.

Nível 9 — €696:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 0 a 4 anos de serviço.

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e 0 a 4 anos de serviço.

Nível 10 — €634:

Educadores de infância sem curso, com diploma e 0 a 4 anos de serviço.

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma.

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais.

Professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico.
Educador de infância autorizado.

7 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Nível 1 — €1136:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço.

Professores com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Educadores de estabelecimento com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — €1078:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e com 20 a 24 anos de serviço.

Professores com grau superior e com 20 a 24 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento com grau superior e com 20 a 24 anos de serviço.

Nível 3 — €959:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e com 15 a 19 anos de serviço.

Professores com grau superior e com 15 a 19 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento com grau superior e com 15 a 19 anos de serviço.

Educadores de infância com diploma e com 25 ou mais anos de serviço.

Professores sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 4 — €867:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e com 10 a 14 anos de serviço.

Professores com grau superior e com 10 a 14 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento com grau superior e com 10 a 14 anos de serviço.

Educadores de infância com diploma e com 20 a 24 anos de serviço.

Professores sem grau superior e com 20 a 24 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento sem grau superior e com 20 a 24 anos de serviço.

Nível 5 — €765:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e com 5 a 9 anos de serviço.

Professores com grau superior e com 5 a 9 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento com grau superior e com 5 a 9 anos de serviço.

Educadores de infância com diploma e com 15 a 19 anos de serviço.

Professores sem grau superior e com 15 a 19 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento sem grau superior e com 15 a 19 anos de serviço.

Nível 6 — €721:

Educadores de infância com diploma e com 10 a 14 anos de serviço.

Professores sem grau superior e com 10 a 14 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento com grau superior.

Educadores de estabelecimento sem grau superior e com 10 a 14 anos de serviço.

Nível 7 — €696:

Educadores de infância com diploma e curso complementar.

Professores com grau superior.

Educadores de infância com diploma e com 5 a 9 anos de serviço.

Professores sem grau superior e com 5 a 9 anos de serviço.

Educadores de estabelecimento sem grau superior e com 5 a 9 anos de serviço.

Nível 8 — €634:

Educador de infância com diploma.

Professor sem grau superior.

Educador de estabelecimento sem grau superior.

Educador de infância autorizado.

Professor com diploma para as povoações rurais.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2008, com arredondamento ao euro imediatamente superior.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 1,6 %, com arredondamento e os mesmos efeitos previstos no número anterior, salvo, quanto ao arredondamento, o subsídio de refeição.

3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 4 da tabela B-4.

4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e dos professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 4 da tabela B-5.

5 — (Mantém a actual formulação.)

6 — (Mantém a actual formulação.)

7 — (Mantém a actual formulação.)

8 — (Mantém a actual formulação.)

9 — (Mantém a actual formulação.)

10 — (Mantém a actual formulação.)

11 — (Eliminada.)

Lisboa, 15 de Outubro de 2009.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Gomes Dias, mandatário com poderes para o acto.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário com poderes para o acto.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZCentro — Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;

SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAEYC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAEYS — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

José Augusto Rosa Courinha, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SE — Sindicato dos Enfermeiros:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário com poderes para o acto.

Depositado em 19 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 240/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

1 — Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas 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, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2007, e 45, de 8 de Dezembro de 2008, 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 Portu-

gal — 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 g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2047 trabalhadores.

ANEXO I

Acordo autónomo

CAPÍTULO III

Subsídio de turno

Cláusula 20.ª

Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens da respectiva remuneração mensal certa:

- a) 26 % para os níveis B e C;
- b) 27 % para os níveis D e E;
- c) 28 % para os níveis F e G;
- d) 29 % para o nível H;
- e) 30 % para o nível I.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

CAPÍTULO IV

Regalias sociais

Cláusula 22.ª

Reforma antecipada de trabalhadores de turno

1 —

2 —

3 —

4 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.ª, e salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, nos seguintes termos:

- Nível B — igual a 6 %;
- Nível C — igual a 6 %;
- Nível D — igual a 11 %;
- Nível E — igual a 11 %;
- Nível F — igual a 10 %;
- Nível G — igual a 10 %;
- Nível H — igual a 10 %.

- 5 —

ANEXO IICláusula 1.^a**Refeitórios e subsídio de alimentação**

- 1 —
 2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €9,75.
 3 —

Cláusula 2.^a**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 €27,23 mensais.
 2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,64 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 €7,07.
 4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €38,14 mensais.

ANEXO III**Tabela de remunerações mensais mínimas**

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.000							
A2	3.000							
A3	2.500							
B	2.250							
C	2.050							
D	1.900	1.940	1.990	2.050				
E	1.770	1.810	1.850	1.900				
F	1.660	1.690	1.720	1.770				
G	1.550	1.580	1.620	1.660				
H-Não Operacional	1.000	1.180	1.380	1.550				
H-Operacional	880	1.000	1.080	1.180	1.280	1.380	1.480	1.550
I	900	930	960	1.000				
J	800	830	860	900				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV**Modelo de enquadramento de categorias profissionais**

Considerando que:

1) Na cláusula 6.^a do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, se prevê a criação de uma comissão paritária com competência para:

a) Preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do AE que vigorava na PETROGAL pelos regimes correspondentes ao ACT objecto de adesão;

b) Criar e definir categorias profissionais não previstas no ACT objecto de adesão e estabelecer a correspondente integração na estrutura da tabela salarial daquele acordo.

2) Na cláusula 2.^a da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, se determina que farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados, nomeadamente nos termos da cláusula 6.^a do acordo de adesão, acima referenciado;

a PETROGAL e as associações sindicais subscritoras dão o seu acordo ao seguinte:

Cláusula 1.^a

É adoptado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo A — Critérios e definições;
 b) Anexo B — Descritivos das categorias profissionais;

Cláusula 2.^a

O modelo de enquadramento de categorias profissionais faz parte integrante do acordo autónomo, nos termos da cláusula 2.^a da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992.

Cláusula 3.^a

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.^a produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.^a

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.^a é considerado globalmente mais favorável do que o anteriormente vigente na PETROGAL.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV-A**Critérios e definições****1 — Níveis de enquadramento**

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adopção de uma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	Consultor especializado III.
A2	Consultor especializado II.

Nível	Categorias profissionais
A3	Consultor especializado I. Médico coordenador nacional.
B	Chefe operacional III. Coordenador técnico especializado II. Delegado comercial III. Médico. Quadro técnico IV.
C	Chefe operacional II. Coordenador técnico especializado I. Delegado comercial II. Inspector de equipamento III. Quadro técnico III.
D	Chefe operacional I. Coordenador técnico II. Delegado comercial I. Enfermeiro coordenador. Inspector equipamento II. Quadro técnico II. Supervisor de manutenção III.
E	Analista laboratório III. Coordenador técnico I. Enfermeiro. Inspector equipamento I. Quadro técnico I. Supervisor de manutenção II. Técnico secretariado III.
F	Analista laboratório II. Desenhador projectista. Técnico administrativo III. Técnico especializado III. Técnico operacional produção III. Técnico operacional segurança III. Técnico secretariado II. Supervisor aeroinstalação. Supervisor manutenção I. Supervisor terminal petroleiro II.
G	Analista laboratório I. Técnico secretariado I. Superintendente operações marítimas. Supervisor terminal petroleiro I. Técnico administrativo II. Técnico especializado II. Técnico operacional especializado II. Técnico operacional produção II. Técnico operacional segurança II.
H — operacional	Técnico operacional aeroabastecimento. Técnico operacional especializado I. Técnico operacional produção I. Técnico operacional segurança I.
H — não operacional	Técnico administrativo I. Técnico especializado I.
I	Assistente administrativo. Assistente especializado. Cozinheiro.

Nível	Categorias profissionais
I	Motorista. Porteiro de instalação industrial. Telefonista.
J	Auxiliar. Estafeta.

2 — Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem quatro escalões salariais cada, com excepção do nível H — operacional, que inclui oito escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respectivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3 — Progressões entre escalões

3.1 — Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia directa.

Nas situações em que a chefia directa considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia directa apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2 — Nas progressões entre escalões do nível H — operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos sete primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se 1 ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia directa apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
E	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
F	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
G	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
H — operacional	8.º		
	7.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	6.º	6 meses	Progressão automática.
	5.º	6 meses	
	4.º	6 meses	
	3.º	6 meses	
	2.º	6 meses	
	1.º	1 ano	
H — não operacional	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
I	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
I	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
	4.º		
J	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

3.3 — Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4 — Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respectivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respectivos contratos de trabalho.

5 — Regime de transição

Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2008, está definido um «regime de transição» para este modelo de enquadramento de categorias profissionais, que estabelece os critérios de integração nos escalões e de contagem do tempo de permanência em cada escalão.

6 — Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respectivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º		
Fases	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia directa proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

ANEXO IV-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a actividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, actualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efectuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e ou supervisionar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I). — É o trabalhador(a) que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de apoio e suporte à actividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J). — É o trabalhador(a) que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D). — É o trabalhador(a) que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta e controla as actividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Analisa e interpreta

resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1). — É o trabalhador(a) com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de actividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de políticas, directrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) que coordena e desenvolve as actividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a actividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de directrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as actividades técnicas sob a sua directa responsabilidade. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C). — É o trabalhador(a) com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de directrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua actividade, podendo ordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B). — É o trabalhador(a) com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de actividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de acções que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I). — É o trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das

refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D). — É o trabalhador(a) que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C). — É o trabalhador(a) com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projectista (nível F). — É o trabalhador(a) que elabora desenhos técnicos relativos a projectos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e actualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J). — É o trabalhador(a) que executa a distribuição de expediente, valores e objectos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento I (nível E). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento II (nível D). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e reco-

menda actuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento III (nível C). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda actuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B). — É o trabalhador(a) com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3). — É o trabalhador(a) habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa actividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da acção médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I). — É o trabalhador(a) devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e ou científicas da função, que efectua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efectua análises e pareceres de natureza técnica e ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efectuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efectua estudos e pareceres de natureza

técnica e ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de actividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G). — É o trabalhador(a) que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gásóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F). — É o trabalhador(a) que supervisiona as actividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petrolero I (nível G). — É o trabalhador(a) que supervisiona e executa manobras inerentes à actividade de um terminal petrolero, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petrolero II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e autonomia que supervisiona a actividade de um terminal petrolero. Pode executar manobras inerentes a essa actividade, cumprindo

e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H). — É o trabalhador(a) que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com alguma autonomia actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com autonomia as actividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de actividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H). — É o trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que reque-

rem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respectiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza acções de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando acções de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a actividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena acções nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direcções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico,

correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I). — É o trabalhador(a) que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

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

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e em representação das seguintes organizações sindicais:

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

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

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;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras;

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato a Indústria e Comércio Petrolífero:

Rui Pedro Melo Ferreira, mandatário.

Maurício Miguel Rocha Conceição, mandatário.

Texto consolidado

1 — 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.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, estima-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2047 trabalhadores.

Acordo autónomo

1 — Considerando que o acordo de adesão da PETROGAL ao ACT das empresas petrolíferas privadas, ao regular a transição de regimes, estabeleceu:

a) A consolidação, nos respectivos valores nominais, dos quantitativos auferidos pelos trabalhadores, em 30 de

Setembro de 1989, a título de anuidades e de escalões de progressão salarial;

b) A manutenção do acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, sem prejuízo da possibilidade de a empresa instituir um seguro de doença aplicável, em substituição do regime desse acordo, aos trabalhadores admitidos depois da instituição desse seguro e aos que por ele venham a optar;

c) A manutenção do acordo complementar sobre formação profissional e do prémio de assiduidade;

d) A subsistência do regime definido pelo acordo complementar de regalias sociais;

e) A adopção, em protocolo, de regras sobre relacionamento com as associações sindicais, informação e actividade sindical na empresa;

f) A competência para, em comissão paritária, preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do precedente acordo de empresa, bem como criar e integrar categorias profissionais não previstas no ACT.

2 — Considerando que o mesmo acordo de adesão regulou a vigência destes regimes por tempo indeterminado, com a excepção de o ACT vir a definir regulamentação específica para as mesmas matérias, bem como quais desses regimes são revisíveis por negociação, nos termos da lei.

3 — Considerando que o referido acordo de adesão admitiu a possibilidade de incluir, em acordo autónomo, matérias previstas no acordo anexo ao acordo de adesão e não contempladas no ACT, para produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

4 — Considerando que o acordo anexo ao acordo de adesão era revisível, nos termos da lei, a partir de 30 de Setembro último, o que deu lugar a um processo de revisão antes da aplicabilidade do ACT, a título principal.

5 — Considerando que é necessário definir regras específicas para a vigência do acordo firmado nas presentes negociações.

A PETROGAL e as associações sindicais subscritoras acordam no seguinte:

Cláusula 1.^a

Acordo autónomo

1 — É adoptado o acordo autónomo constante do anexo I, para vigorar desde 1 de Janeiro de 1992, em complemento do ACT das empresas petrolíferas privadas.

2 — O acordo autónomo vigora por 12 meses e é revisível por negociação, nos termos da lei.

3 — O acordo autónomo é substituído, no todo ou em parte, quando, mediante revisão do ACT subscrita pela PETROGAL, nele foram reguladas matérias constantes desse acordo.

Cláusula 2.^a

Integração do acordo autónomo

Farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a do acordo de adesão.

Cláusula 3.^a

Revogação de regimes de duração do trabalho

É revogada a duração do trabalho de quarenta e duas horas semanais para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 1989.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão do acordo anexo ao acordo de adesão

1 — O acordo anexo ao acordo de adesão vigorou até 31 de Dezembro de 1991.

2 — Não obstante o disposto no n.º 1, são revistos o n.º 8 da cláusula 21.^a e as cláusulas 57.^a e 84.^a do acordo anexo ao acordo de adesão, bem como a tabela de remunerações certas mínimas, que passam a ter a redacção constante dos anexos II e III.

3 — Os subsídios de alimentação, de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada, de regime especial de horário flexível e a tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes dos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1991 e manter-se-ão em vigor para além de 1992, até que os valores correspondentes do ACT sejam iguais ou superiores.

Lisboa, 23 de Março de 1992.

ANEXO I

Acordo autónomo

CAPÍTULO I

Duração e horário de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de trinta e oito horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, cujo limite máximo é, em média anual, de trinta e cinco horas semanais.

2 — A duração do trabalho normal diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, e oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 2.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvido o delegado sindical respectivo.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objecções se não houver resposta até ao limite daquele prazo.

4 — O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

5 — A empresa deve afixar em cada unidade, instalação ou serviço a lista de trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 3.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) Horário normal — aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível — aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade do trabalhador, nos termos da cláusula 5.^a; no regime especial de horário flexível, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade da empresa, nos termos da cláusula 6.^a;

c) Horário desfasado — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a três horas;

d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua — regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

Cláusula 4.^a

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais, outra modalidade for estabelecida.

5 — A refeição a tomar dentro do período de trabalho será fornecida de acordo com o regulamento de utilização de cantinas, ou pela forma que for mais apropriada nos casos previstos na parte final do número anterior.

Cláusula 5.^a

Horário flexível

1 — A prestação de trabalho em regime de horário flexível só é possível com o acordo prévio do trabalhador.

2 — O acordo do trabalhador caduca decorrido um ano sem que o regime de horário flexível tenha sido adoptado.

3 — A adopção do regime do horário flexível num sector da empresa deve indicar o período mínimo durante o qual o regime deve vigorar.

4 — Em regime de horário flexível, considera-se trabalho suplementar o prestado em alguma das seguintes situações:

a) Fora dos períodos fixos obrigatórios e dos períodos disponíveis;

b) Em período disponível, na parte em que, somado aos períodos fixos obrigatórios e às horas em período disponível efectuadas antes da solicitação da empresa:

1.º Implique mais de dois períodos de trabalho diário;

2.º Exceda cinco horas de trabalho seguidas;

3.º Exceda oito ou nove horas diárias, consoante o período normal de trabalho seja de trinta e cinco ou trinta e oito horas;

4.º Exceda o número de horas de trabalho normal possível nessa semana, que corresponde ao total de horas trabalháveis no período de controlo, subtraindo o tempo em crédito anterior e ou adicionando o tempo em débito anterior e o tempo em crédito máximo permitido.

5 — Não são consideradas para o efeito previsto no parágrafo 4.º da alínea b) do número anterior as horas de trabalho suplementar incluídas nas outras disposições do mesmo número.

Cláusula 6.^a

Regime especial de horário flexível

1 — Os motoristas e condutores de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos podem trabalhar em regime de horário flexível, com as adaptações dos números seguintes.

2 — O trabalhador apenas pode recusar a prestação de trabalho em horário flexível ao fim de cinco anos de afectação a esse regime.

3 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período fixo obrigatório e dos períodos disponíveis ou, em período disponível, na parte em que exceda oito horas de trabalho diário.

4 — A empresa deve informar o trabalhador da hora do início do trabalho normal de cada dia, com a antecedência mínima de trinta e seis horas.

5 — O período normal de trabalho diário não pode iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 21 horas e deve ser interrompido por um intervalo de descanso de uma hora, de modo a que não haja mais de cinco horas consecutivas de serviço, nem mais de dois períodos seguidos de trabalho normal.

6 — O período normal de trabalho diário deve incluir um período fixo obrigatório, das 10 às 12 ou das 17 às 19 horas.

7 — O motorista que pratique horário flexível pode realizar condução isolada durante períodos de trabalho parcialmente nocturno.

Cláusula 7.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua.

Cláusula 8.^a

Elaboração de escalas de turno

1 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turno no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer esta se situe no início quer no decurso do ano civil.

3 — A alteração da escala anual de turno deve ser feita com observância do disposto no n.º 2 da cláusula 2.^a e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

4 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 9.^a

Passagem de trabalhadores de turno a horário normal

1 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho na empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal.

2 — O parecer referido no número anterior graduará o período de tempo de passagem ao horário normal, que não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3 — Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

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

6 — No caso de a empresa não atender o pedido, no prazo de 90 dias, o trabalhador pode requerer a reforma antecipada com o regime especial dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 22.^a

7 — Se a empresa não atender o requerimento referido no número anterior, a percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito será acrescida de 5 % a partir da data de recepção, pela empresa, daquele requerimento, devendo, porém, a reforma antecipada ser concedida no prazo máximo de três anos.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido nas cláusulas 18.^a e 20.^a, será este acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

Cláusula 10.^a

Situações particulares de trabalho

1 — Considera-se trabalho nocturno, para além do previsto na lei, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a quatro horas.

2 — Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até trinta minutos por cada percurso, como trabalho normal.

SECÇÃO II

Regime de turnos de laboração contínua

Cláusula 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1 — Os horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua serão elaborados com prévia audição dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, de quem o sindicato para o efeito indicar.

2 — Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direcção de cada refinaria, composta por representantes dos sindicatos em que estejam inscritos trabalhadores abrangidos pelo respectivo horário.

Cláusula 12.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da Empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril:

- a) Pelo menos 11 dias úteis de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;
- b) Pelo menos 20 dias úteis de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 13.^a

Prémio de regularidade

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

- a) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a três quartos da remuneração de base mensal;
- b) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a metade da remuneração de base mensal;
- c) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos vinte e quatro horas, o correspondente a um quarto da remuneração de base mensal.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

- a) A três faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta ou a uma falta justificada por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;
- b) A dias de licença para trabalhadores de turnos, previsto no n.º 1 da cláusula 16.^a;
- c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;
- d) A dispensas concedidas pela empresa, por razões do seu interesse;
- e) A dispensas concedidas pela empresa por não implicarem a necessidade de realização de trabalho suplementar;
- f) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;
- g) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;
- h) A uma falta justificada por nascimento de filho;
- i) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3 — O prémio anual é pago em Dezembro de cada ano, de acordo com a remuneração de base auferida nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

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.

Cláusula 13.^a-B

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, excepto os que praticam o horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril:

- a) Pelo menos 11 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;
- b) Pelo menos 20 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 14.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3 — Os dias de descanso semanal de motoristas e condutores que pratiquem o horário flexível podem ser o domingo e a segunda-feira, desde que prestem o seu consentimento por escrito.

4 — Nas situações contempladas nos números anteriores, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

Cláusula 15.^a

Folga de compensação

1 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso semanal poderá ser concedido até 15 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

2 — Os prazos fixados para o gozo do descanso compensatório podem ser alargados por acordo escrito entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para o acto.

3 — O acordo escrito referido no número anterior conterá, sempre que o trabalhador o solicite, a data do gozo da folga de compensação.

Cláusula 16.^a

Licença especial para trabalhadores de turnos

1 — O trabalhador que efectue trabalho por turnos tem direito, em cada ano, a uma licença especial paga, nos seguintes termos:

- a) Três dias úteis, quando tiver completado 10 anos de trabalho em turnos ou 40 anos de idade;

b) Cinco dias úteis, quando tiver completado 20 anos de trabalho em turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de trabalho em turnos.

2 — A marcação do período de licença deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias; na falta de acordo, a marcação será feita pelo superior hierárquico.

3 — O período de licença considera-se, para todos os efeitos, como de serviço efectivo, não conferindo direito a subsídio de férias.

Cláusula 17.^a

Dias de descanso e folgas suplementares

1 — São concedidos a todos os trabalhadores, excepto os que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, dois dias ou quatro meios dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia, desde que não impliquem quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e os dias para gozo das dispensas não sejam necessários para acções de formação.

2 — Os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, previsto na cláusula 11.^a, terão direito, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cinco dias de trabalho, ao gozo de três dias de folgas suplementares, de acordo com marcação efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a

3 — Os dias de folga suplementares, previstos no número anterior, são considerados como dias de descanso.

4 — Além dos dias de folga referidos no n.º 2, os trabalhadores que pratiquem horário de turnos de laboração contínua beneficiarão de mais um dia de folga suplementar por ano, desde que não ocasione a necessidade de recurso a trabalho suplementar. Se não for possível assegurar o gozo deste dia de folga, será pago aos trabalhadores o valor da remuneração de base normal correspondente, calculado em relação à remuneração auferida em 31 de Dezembro de cada ano.

5 — São ainda concedidas duas faltas anuais justificadas, a gozar preferencialmente nos períodos de sobreposição previstos na escala de turnos, mediante autorização prévia, desde que não impliquem quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar e os dias para gozo das faltas não sejam necessários para acções de formação.

6 — No caso de um trabalhador se encontrar com baixa por doença ou acidente de trabalho nas datas estabelecidas para gozo das folgas suplementares, serão estas transferidas para datas posteriores, a marcar nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a

7 — Duas das folgas suplementares previstas nesta cláusula podem, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser gozadas fraccionadamente em meias folgas.

8 — As dispensas referidas no n.º 1 não se contabilizam para efeito do prémio de assiduidade e as faltas referidas no n.º 5 não se contabilizam para efeito daquele prémio e do prémio de regularidade.

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 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.^a

Subsídio de turno. Regras especiais

1 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 7.^a, será devido o subsídio de turno por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês nesse regime.

2 — O subsídio de turno é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Seja deslocado para outro regime, nos termos dos n.ºs 4 e 5 desta cláusula;
- e) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;
- f) Deixar definitivamente de trabalhar em turnos em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, nos termos do n.º 8.

3 — Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

4 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber:

- a) Sendo a mudança de iniciativa da empresa;
- b) No caso do n.º 5 da cláusula 9.ª;
- c) No caso do n.º 1 da cláusula 9.ª se o trabalhador se encontrar nesse regime há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados perfaça cinco anos em tal regime.

5 — No caso de mudar do regime de turnos previsto no n.º 2 da cláusula 7.ª para o de horário normal e desde que se verifiquem os requisitos das alíneas a) ou b) do número anterior, o trabalhador mantém o direito à média dos subsídios que recebeu no último ano civil completo em que prestou serviço naquele regime de turnos.

6 — Para os efeitos do número anterior, no cômputo dos anos referidos na alínea c) do n.º 4, considerar-se-ão como tempo de serviço de turno os períodos de trabalho normal que, nos termos do n.º 2 da cláusula 7.ª, alternem com o tempo efectivo de turno.

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 — No caso de um trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respectivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido nos termos do n.º 7.

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.

Cláusula 20.ª

Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens da respectiva remuneração mensal certa:

- a) 26% para os níveis B e C;
- b) 27% para os níveis D e E;
- c) 28% para os níveis F e G;
- d) 29% para o nível H;
- e) 30% para o nível I.

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

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terão os seguintes valores mínimos:

- a) Para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 — €498;
- b) Para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores — €480;
- c) Os valores das alíneas a) e b) passarão a ser, em 1 de Janeiro de 2006, em qualquer dos casos, de €500, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O valor mínimo referido na alínea c) do número anterior será indexado, a partir de Janeiro de 2006, à taxa de inflação.

5 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 3 integram o valor do prémio de correcção do subsídio de turnos.

CAPÍTULO IV

Regalias sociais

Cláusula 21.ª

Transporte em caso de transferência do local de trabalho

1 — Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

2 — Quando, por efeito de transferência ou de mudança dentro da mesma localidade, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da remuneração certa mínima reduzido em percentagem igual à do aumento dessa remuneração, não podendo a redução ser superior a 20% do valor desse aumento.

Cláusula 22.ª

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 — A reforma antecipada é regulada pela normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

4 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.^a, e salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, nos seguintes termos:

Nível B — igual a 6 %;
 Nível C — igual a 6 %;
 Nível D — igual a 11 %;
 Nível E — igual a 11 %;
 Nível F — igual a 10 %;
 Nível G — igual a 10 %;
 Nível H — igual a 10 %.

5 — O valor da pensão de reforma calculado nos termos do número anterior não poderá exceder aquele a que o trabalhador teria direito se se verificassem os requisitos do n.º 2.

Cláusula 23.^a

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 do «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 produtividade.
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 primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

ANEXO II

Cláusula 1.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito de utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, nos termos do regulamento de utilização de cantinas.

2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €9,75.

3 — O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efectivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de horas.

Cláusula 2.^a

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 €27,23 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,64 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 €7,07.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €38,14 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões							
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	
A1	4.000								
A2	3.000								
A3	2.500								
B	2.250								
C	2.050								
D	1.900	1.940	1.990	2.050					
E	1.770	1.810	1.850	1.900					
F	1.660	1.690	1.720	1.770					
G	1.550	1.580	1.620	1.660					
H-Não Operacional	1.000	1.180	1.380	1.550					
H-Operacional	880	1.000	1.080	1.180	1.280	1.380	1.480	1.550	
I	900	930	960	1.000					
J	800	830	860	900					

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

Considerando que:

1) Na cláusula 6.^a do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, se prevê a criação de uma comissão paritária com competência para:

a) Preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do AE que vigorava na PETROGAL pelos regimes correspondentes ao ACT objecto de adesão;

b) Criar e definir categorias profissionais não previstas no ACT objecto de adesão e estabelecer a correspondente integração na estrutura da tabela salarial daquele acordo;

2) Na cláusula 2.^a da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, se determina que farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados, nomeadamente nos termos da cláusula 6.^a do acordo de adesão, acima referenciado;

a PETROGAL e as associações sindicais subscritoras dão o seu acordo ao seguinte:

Cláusula 1.^a

É adoptado o modelo de enquadramento de categorias profissionais (anexo IV), constituído pelos seguintes anexos:

a) Anexo IV-A — Critérios e definições;

b) Anexo IV-B — Descritivos das categorias profissionais.

Cláusula 2.^a

O modelo de enquadramento de categorias profissionais faz parte integrante do acordo autónomo, nos termos da cláusula 2.^a da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992.

Cláusula 3.^a

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.^a produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.^a

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.^a é considerado globalmente mais favorável do que o anteriormente vigente na PETROGAL.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV-A

Critérios e definições

1 — Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adopção de uma matriz salarial com

61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	Consultor especializado III.
A2	Consultor especializado II.
A3	Consultor especializado I. Médico coordenador nacional.
B	Chefe operacional III. Coordenador técnico especializado II. Delegado comercial III. Médico. Quadro técnico IV.
C	Chefe operacional II. Coordenador técnico especializado I. Delegado comercial II. Inspector de equipamento III. Quadro técnico III.
D	Chefe operacional I. Coordenador técnico II. Delegado comercial I. Enfermeiro coordenador. Inspector equipamento II. Quadro técnico II. Supervisor de manutenção III.
E	Analista laboratório III. Coordenador técnico I. Enfermeiro. Inspector equipamento I. Quadro técnico I. Supervisor de manutenção II. Técnico secretariado III.
F	Analista laboratório II. Desenhador projectista. Técnico administrativo III. Técnico especializado III. Técnico operacional produção III. Técnico operacional segurança III. Técnico secretariado II. Supervisor aeroinstalação. Supervisor manutenção I. Supervisor terminal petrolífero II.
G	Analista laboratório I. Técnico secretariado I. Superintendente operações marítimas. Supervisor terminal petrolífero I. Técnico administrativo II. Técnico especializado II. Técnico operacional especializado II. Técnico operacional produção II. Técnico operacional segurança II.
H — operacional	Técnico operacional aeroabastecimento. Técnico operacional especializado I. Técnico operacional produção I. Técnico operacional segurança I.

Nível	Categorias profissionais
H — não operacional	Técnico administrativo I. Técnico especializado I.
I	Assistente administrativo. Assistente especializado. Cozinheiro. Motorista. Porteiro de instalação industrial. Telefonista.
J	Auxiliar. Estafeta.

2 — Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem quatro escalões salariais cada, com excepção do nível H — operacional, que inclui oito escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respectivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3 — Progressões entre escalões

3.1 — Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia directa.

Nas situações em que a chefia directa considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia directa apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2 — Nas progressões entre escalões do nível H — operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos sete primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se 1 ano de permanência no 1.º escalão e seis meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia directa apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
E	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
F	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
G	4.º		

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
G	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
H — operacional	8.º		
	7.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	6.º	6 meses	Progressão automática.
	5.º	6 meses	
	4.º	6 meses	
	3.º	6 meses	
	2.º	6 meses	
	1.º	1 ano	
H — não operacional	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
I	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
J	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

3.3 — Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base;

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador

é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4 — Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respectivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respectivos contratos de trabalho.

5 — Regime de transição

Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2008, está definido um «regime de transição» para este

modelo de enquadramento de categorias profissionais, que estabelece os critérios de integração nos escalões e de contagem do tempo de permanência em cada escalão.

6 — Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada

momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respectivo nível. Os Trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia directa proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos Trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

ANEXO IV-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a actividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, actualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efectuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e

ensaio. Pode coordenar e ou supervisionar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I). — É o trabalhador(a) que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de apoio e suporte à actividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J). — É o trabalhador(a) que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D). — É o trabalhador(a) que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta e controla as actividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que assessoria a direcção de áreas de actividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige ou assessoria a direcção de áreas de actividade da empresa. Organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1). — É o trabalhador(a) com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de actividade da empresa ou assessoria os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de políticas, directrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) que coordena e desenvolve as actividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a actividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de directrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as actividades técnicas sob a sua directa responsabilidade. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C). — É o trabalhador(a) com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de directrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua actividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B). — É o trabalhador(a) com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de actividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de acções que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I). — É o trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições,

respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D). — É o trabalhador(a) que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C). — É o trabalhador(a) com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projectista (nível F). — É o trabalhador(a) que elabora desenhos técnicos relativos a projectos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e actualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J). — É o trabalhador(a) que executa a distribuição de expediente, valores e objectos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento I (nível E). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento II (nível D). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda actuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento III (nível C). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda actuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B). — É o trabalhador(a) com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3). — É o trabalhador(a) habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa actividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da acção médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I). — É o trabalhador(a) devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e ou científicas da função, que efectua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efectua análises e pareceres de natureza técnica e ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações

gerais sobre o trabalho a efectuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efectua estudos e pareceres de natureza técnica e ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de actividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G). — É o trabalhador(a) que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gásóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F). — É o trabalhador(a) que supervisiona as actividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petrolero I (nível G). — É o trabalhador(a) que supervisiona e executa manobras inerentes à actividade de um terminal petrolero, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petrolero II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e autonomia que

supervisiona a actividade de um terminal petrolero. Pode executar manobras inerentes a essa actividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H). — É o trabalhador(a) que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com alguma autonomia actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com autonomia as actividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de actividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H). — É o trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respectiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza acções de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando acções de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a actividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena acções nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direcções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos

membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I). — É o trabalhador(a) que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

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

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e em representação das seguintes organizações sindicais:

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

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FEVICCOM — 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;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato a Indústria e Comércio Petrolífero:

Rui Pedro Melo Ferreira, mandatário.

Maurício Miguel Rocha Conceição, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas 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, Guarda e Coimbra;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, 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;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 22 de Outubro de 2009. — Pelo Secretariado:
Delfim 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.

22 de Outubro de 2009.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 22 de Outubro de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

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;

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

Lisboa, 23 de Outubro de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 24 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 244/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

1 — Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e 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, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2007, e 45, de 8 de Dezembro de 2008, 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 g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2047 trabalhadores.

ANEXO I**Acordo autónomo****CAPÍTULO III****Subsídio de turno****Cláusula 20.ª****Subsídio de turnos de laboração contínua**

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens da respectiva remuneração mensal certa:

- a) 26 % para os níveis B e C;
- b) 27 % para os níveis D e E;
- c) 28 % para os níveis F e G;
- d) 29 % para o nível H;
- e) 30 % para o nível I.

2 —
3 —
4 —
5 —

CAPÍTULO IV**Regalias sociais****Cláusula 22.ª****Reforma antecipada de trabalhadores de turno**

1 —

2 —

3 —

4 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.ª, e salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, nos seguintes termos:

- Nível B — igual a 6 %;
- Nível C — igual a 6 %;
- Nível D — igual a 11 %;
- Nível E — igual a 11 %;
- Nível F — igual a 10 %;
- Nível G — igual a 10 %;
- Nível H — igual a 10 %.

5 —

ANEXO II**Cláusula 1.ª****Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 —

2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €9,75.

3 —

Cláusula 2.^a**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 €27,23 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,64 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 €7,07.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €38,14 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.000							
A2	3.000							
A3	2.500							
B	2.250							
C	2.050							
D	1.900	1.940	1.990	2.050				
E	1.770	1.810	1.850	1.900				
F	1.660	1.690	1.720	1.770				
G	1.550	1.580	1.620	1.660				
H-Não Operacional	1.000	1.180	1.380	1.550				
H-Operacional	880	1.000	1.080	1.180	1.280	1.380	1.480	1.550
I	900	930	960	1.000				
J	800	830	860	900				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV**Modelo de enquadramento de categorias profissionais**

Considerando que:

1) Na cláusula 6.^a do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, se prevê a criação de uma comissão paritária com competência para:

a) Preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do AE que vigorava na PETROGAL pelos regimes correspondentes ao ACT objecto de adesão;

b) Criar e definir categorias profissionais não previstas no ACT objecto de adesão e estabelecer a correspondente integração na estrutura da tabela salarial daquele acordo.

2) Na cláusula 2.^a da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, se determina que farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados, nomeadamente nos termos da cláusula 6.^a do acordo de adesão, acima referenciado;

a PETROGAL e as associações sindicais subscritoras dão o seu acordo ao seguinte:

Cláusula 1.^a

É adoptado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo A — Critérios e definições;
b) Anexo B — Descritivos das categorias profissionais;

Cláusula 2.^a

O modelo de enquadramento de categorias profissionais faz parte integrante do acordo autónomo, nos termos da cláusula 2.^a da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992.

Cláusula 3.^a

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.^a produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.^a

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.^a é considerado globalmente mais favorável do que o anteriormente vigente na PETROGAL.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV-A**Critérios e definições****1 — Níveis de enquadramento**

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adopção de uma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	Consultor especializado III.
A2	Consultor especializado II.
A3	Consultor especializado I. Médico coordenador nacional.
B	Chefe operacional III. Coordenador técnico especializado II. Delegado comercial III. Médico. Quadro técnico IV.
C	Chefe operacional II. Coordenador técnico especializado I. Delegado comercial II. Inspector de equipamento III. Quadro técnico III.

Nível	Categorias profissionais
D	Chefe operacional I. Coordenador técnico II. Delegado comercial I. Enfermeiro coordenador. Inspector equipamento II. Quadro técnico II. Supervisor de manutenção III.
E	Analista laboratório III. Coordenador técnico I. Enfermeiro. Inspector equipamento I. Quadro técnico I. Supervisor de manutenção II. Técnico secretariado III.
F	Analista laboratório II. Desenhador projectista. Técnico administrativo III. Técnico especializado III. Técnico operacional produção III. Técnico operacional segurança III. Técnico secretariado II. Supervisor aeroinstalação. Supervisor manutenção I. Supervisor terminal petroleiro II.
G	Analista laboratório I. Técnico secretariado I. Superintendente operações marítimas. Supervisor terminal petroleiro I. Técnico administrativo II. Técnico especializado II. Técnico operacional especializado II. Técnico operacional produção II. Técnico operacional segurança II.
H — operacional	Técnico operacional aeroabastecimento. Técnico operacional especializado I. Técnico operacional produção I. Técnico operacional segurança I.
H — não operacional	Técnico administrativo I. Técnico especializado I.
I	Assistente administrativo. Assistente especializado. Cozinheiro. Motorista. Porteiro de instalação industrial. Telefonista.
J	Auxiliar. Estafeta.

2 — Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem quatro escalões salariais cada, com excepção do nível H — operacional, que inclui oito escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respectivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3 — Progressões entre escalões

3.1 — Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia directa.

Nas situações em que a chefia directa considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia directa apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2 — Nas progressões entre escalões do nível H — operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos sete primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se 1 ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia directa apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

Nível	Escalaões	Critérios de progressão de escalaão	
		Tempo de permanência no escalaão	Intervenção da hierarquia
E	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
F	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
G	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
H — operacional	8.º		
	7.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	6.º	6 meses	Progressão automática.
	5.º	6 meses	
	4.º	6 meses	
	3.º	6 meses	
	2.º	6 meses	
1.º	1 ano		
H — não operacional	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
I	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
J	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

3.3 — Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4 — Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respectivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respectivos contratos de trabalho.

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia directa proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

ANEXO IV-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

5 — Regime de transição

Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2008, está definido um «regime de transição» para este modelo de enquadramento de categorias profissionais, que estabelece os critérios de integração nos escalões e de contagem do tempo de permanência em cada escalão.

6 — Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respectivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Analista de laboratório II (nível F). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a actividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, actualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efectuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e ou supervisionar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I). — É o trabalhador(a) que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de apoio e suporte à actividade da es-

trutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J). — É o trabalhador(a) que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D). — É o trabalhador(a) que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta e controla as actividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1). — É o trabalhador(a) com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de actividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de políticas, directrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) que coordena e desenvolve as actividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a actividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de directrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as actividades técnicas sob a sua directa responsabilidade. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C). — É o trabalhador(a) com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de directrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua actividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B). — É o trabalhador(a) com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de actividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de acções que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I). — É o trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D). — É o trabalhador(a) que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C). — É o trabalhador(a) com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projectista (nível F). — É o trabalhador(a) que elabora desenhos técnicos relativos a projectos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na ela-

boração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e actualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J). — É o trabalhador(a) que executa a distribuição de expediente, valores e objectos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento I (nível E). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento II (nível D). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda actuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento III (nível C). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda actuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B). — É o trabalhador(a) com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3). — É o trabalhador(a) habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa actividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da acção médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I). — É o trabalhador(a) devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de

produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e ou científicas da função, que efectua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efectua análises e pareceres de natureza técnica e ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efectuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efectua estudos e pareceres de natureza técnica e ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de actividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G). — É o trabalhador(a) que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gásóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aroinstalação (nível F). — É o trabalhador(a) que supervisiona as actividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especiali-

dade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petrolífero I (nível G). — É o trabalhador(a) que supervisiona e executa manobras inerentes à actividade de um terminal petrolífero, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petrolífero II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e autonomia que supervisiona a actividade de um terminal petrolífero. Pode executar manobras inerentes a essa actividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H). — É o trabalhador(a) que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com alguma autonomia actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com autonomia as actividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especiali-

dades técnicas de uma ou mais áreas de actividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H). — É o trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respectiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza acções de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando acções de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a actividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena acções nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direcções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I). — É o trabalhador(a) que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

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

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário.

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

Sindicato dos Economistas;

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

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, presidente da Direcção Executiva.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SENSIQ — Sindicato dos Quadros Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, mandatária.

Texto consolidado

1 — 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.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, estima-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2047 trabalhadores.

Acordo autónomo

1 — Considerando que o acordo de adesão da PETROGAL ao ACT das empresas petrolíferas privadas, ao regular a transição de regimes, estabeleceu:

a) A consolidação, nos respectivos valores nominais, dos quantitativos auferidos pelos trabalhadores, em 30 de Setembro de 1989, a título de anuidades e de escalões de progressão salarial;

b) A manutenção do acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, sem prejuízo da possibilidade de a empresa instituir um seguro de doença aplicável, em substituição do regime desse acordo, aos trabalhadores admitidos depois da instituição desse seguro e aos que por ele venham a optar;

c) A manutenção do acordo complementar sobre formação profissional e do prémio de assiduidade;

d) A subsistência do regime definido pelo acordo complementar de regalias sociais;

e) A adopção, em protocolo, de regras sobre relacionamento com as associações sindicais, informação e actividade sindical na empresa;

f) A competência para, em comissão paritária, preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do precedente acordo de empresa, bem como criar e integrar categorias profissionais não previstas no ACT;

2 — Considerando que o mesmo acordo de adesão regulou a vigência destes regimes por tempo indeterminado, com a excepção de o ACT vir a definir regulamentação específica para as mesmas matérias, bem como quais desses regimes são revisíveis por negociação, nos termos da lei.

3 — Considerando que o referido acordo de adesão admitiu a possibilidade de incluir, em acordo autónomo, matérias previstas no acordo anexo ao acordo de adesão e não contempladas no ACT, para produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

4 — Considerando que o acordo anexo ao acordo de adesão era revisível, nos termos da lei, a partir de 30 de Setembro último, o que deu lugar a um processo de revisão antes da aplicabilidade do ACT, a título principal.

5 — Considerando que é necessário definir regras específicas para a vigência do acordo firmado nas presentes negociações.

A PETROGAL e as associações sindicais subscritoras acordam no seguinte:

Cláusula 1.^a

Acordo autónomo

1 — É adoptado o acordo autónomo constante do anexo I, para vigorar desde 1 de Janeiro de 1992, em complemento do ACT das empresas petrolíferas privadas.

2 — O acordo autónomo vigora por 12 meses e é revisível por negociação, nos termos da lei.

3 — O acordo autónomo é substituído, no todo ou em parte, quando, mediante revisão do ACT subscrita pela PETROGAL, nele foram reguladas matérias constantes desse acordo.

Cláusula 2.^a

Integração do acordo autónomo

Farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a do acordo de adesão.

Cláusula 3.^a

Revogação de regimes de duração do trabalho

É revogada a duração do trabalho de quarenta e duas horas semanais para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 1989.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão do acordo anexo ao acordo de adesão

1 — O acordo anexo ao acordo de adesão vigorou até 31 de Dezembro de 1991.

2 — Não obstante o disposto no n.º 1, são revistos o n.º 8 da cláusula 21.^a e as cláusulas 57.^a e 84.^a do acordo anexo ao acordo de adesão, bem como a tabela de remunerações certas mínimas, que passam a ter a redacção constante dos anexos II e III.

3 — Os subsídios de alimentação, de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada, de regime especial de horário flexível e a tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes dos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1991 e manter-se-ão em vigor para além de 1992, até que os valores correspondentes do ACT sejam iguais ou superiores.

Lisboa, 23 de Março de 1992.

ANEXO I

Acordo autónomo

CAPÍTULO I

Duração e horário de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de trinta e oito horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, cujo limite máximo é, em média anual, de trinta e cinco horas semanais.

2 — A duração do trabalho normal diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, e oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 2.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvido o delegado sindical respectivo.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objecções se não houver resposta até ao limite daquele prazo.

4 — O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

5 — A empresa deve afixar em cada unidade, instalação ou serviço a lista de trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 3.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) Horário normal — aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível — aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade do trabalhador, nos termos da cláusula 5.^a; no regime especial de horário flexível, as horas do início e termo do trabalho normal

diário ficam na disponibilidade da empresa, nos termos da cláusula 6.ª;

c) Horário desfasado — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a três horas;

d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua — regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

Cláusula 4.ª

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais, outra modalidade for estabelecida.

5 — A refeição a tomar dentro do período de trabalho será fornecida de acordo com o regulamento de utilização de cantinas, ou pela forma que for mais apropriada nos casos previstos na parte final do número anterior.

Cláusula 5.ª

Horário flexível

1 — A prestação de trabalho em regime de horário flexível só é possível com o acordo prévio do trabalhador.

2 — O acordo do trabalhador caduca decorrido um ano sem que o regime de horário flexível tenha sido adoptado.

3 — A adopção do regime do horário flexível num sector da empresa deve indicar o período mínimo durante o qual o regime deve vigorar.

4 — Em regime de horário flexível, considera-se trabalho suplementar o prestado em alguma das seguintes situações:

a) Fora dos períodos fixos obrigatórios e dos períodos disponíveis;

b) Em período disponível, na parte em que, somado aos períodos fixos obrigatórios e às horas em período disponível efectuadas antes da solicitação da empresa:

1.º Implique mais de dois períodos de trabalho diário;

2.º Exceda cinco horas de trabalho seguidas;

3.º Exceda oito ou nove horas diárias, consoante o período normal de trabalho seja de trinta e cinco ou trinta e oito horas;

4.º Exceda o número de horas de trabalho normal possível nessa semana, que corresponde ao total de horas trabalháveis no período de controlo, subtraindo o tempo em crédito anterior e ou adicionando o tempo em débito anterior e o tempo em crédito máximo permitido.

5 — Não são consideradas para o efeito previsto no parágrafo 4.º da alínea b) do número anterior as horas de trabalho suplementar incluídas nas outras disposições do mesmo número.

Cláusula 6.ª

Regime especial de horário flexível

1 — Os motoristas e condutores de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos podem trabalhar em regime de horário flexível, com as adaptações dos números seguintes.

2 — O trabalhador apenas pode recusar a prestação de trabalho em horário flexível ao fim de cinco anos de afectação a esse regime.

3 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período fixo obrigatório e dos períodos disponíveis ou, em período disponível, na parte em que exceda oito horas de trabalho diário.

4 — A empresa deve informar o trabalhador da hora do início do trabalho normal de cada dia, com a antecedência mínima de trinta e seis horas.

5 — O período normal de trabalho diário não pode iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 21 horas e deve ser interrompido por um intervalo de descanso de uma hora, de modo a que não haja mais de cinco horas consecutivas de serviço, nem mais de dois períodos seguidos de trabalho normal.

6 — O período normal de trabalho diário deve incluir um período fixo obrigatório, das 10 às 12 ou das 17 às 19 horas.

7 — O motorista que pratique horário flexível pode realizar condução isolada durante períodos de trabalho parcialmente nocturno.

Cláusula 7.ª

Trabalho por turnos

1 — Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua.

Cláusula 8.^a

Elaboração de escalas de turno

1 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turno no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer esta se situe no início quer no decurso do ano civil.

3 — A alteração da escala anual de turno deve ser feita com observância do disposto no n.º 2 da cláusula 2.^a e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

4 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 9.^a

Passagem de trabalhadores de turno a horário normal

1 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho na empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal.

2 — O parecer referido no número anterior graduará o período de tempo de passagem ao horário normal, que não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3 — Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

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

6 — No caso de a empresa não atender o pedido, no prazo de 90 dias, o trabalhador pode requerer a reforma antecipada com o regime especial dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 22.^a

7 — Se a empresa não atender o requerimento referido no número anterior, a percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito será acrescida de 5 % a partir da data de recepção, pela empresa, daquele requerimento, devendo, porém, a reforma antecipada ser concedida no prazo máximo de três anos.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido nas cláusulas 18.^a e 20.^a, será este acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem

utilizada no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

Cláusula 10.^a

Situações particulares de trabalho

1 — Considera-se trabalho nocturno, para além do previsto na lei, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a quatro horas.

2 — Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até trinta minutos por cada percurso, como trabalho normal.

SECÇÃO II

Regime de turnos de laboração contínua

Cláusula 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1 — Os horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua serão elaborados com prévia audição dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, de quem o sindicato para o efeito indicar.

2 — Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direcção de cada refinaria, composta por representantes dos sindicatos em que estejam inscritos trabalhadores abrangidos pelo respectivo horário.

Cláusula 12.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da Empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril:

a) Pelo menos 11 dias úteis de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 13.^a

Prémio de regularidade

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a três quartos da remuneração de base mensal;

b) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a metade da remuneração de base mensal;

c) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos vinte e quatro horas, o correspondente a um quarto da remuneração de base mensal.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A três faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta ou a uma falta justificada por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A dias de licença para trabalhadores de turnos, previsto no n.º 1 da cláusula 16.ª;

c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

d) A dispensas concedidas pela empresa, por razões do seu interesse;

e) A dispensas concedidas pela empresa por não implicarem a necessidade de realização de trabalho suplementar;

f) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;

g) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

h) A uma falta justificada por nascimento de filho;

i) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3 — O prémio anual é pago em Dezembro de cada ano, de acordo com a remuneração de base auferida nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

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.

Cláusula 13.ª-B

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, excepto os que praticam o horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril:

a) Pelo menos 11 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 14.ª

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que

cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3 — Os dias de descanso semanal de motoristas e condutores que pratiquem o horário flexível podem ser o domingo e a segunda-feira, desde que prestem o seu consentimento por escrito.

4 — Nas situações contempladas nos números anteriores, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

Cláusula 15.ª

Folga de compensação

1 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso semanal poderá ser concedido até 15 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

2 — Os prazos fixados para o gozo do descanso compensatório podem ser alargados por acordo escrito entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para o acto.

3 — O acordo escrito referido no número anterior conterá, sempre que o trabalhador o solicite, a data do gozo da folga de compensação.

Cláusula 16.ª

Licença especial para trabalhadores de turnos

1 — O trabalhador que efectue trabalho por turnos tem direito, em cada ano, a uma licença especial paga, nos seguintes termos:

a) Três dias úteis, quando tiver completado 10 anos de trabalho em turnos ou 40 anos de idade;

b) Cinco dias úteis, quando tiver completado 20 anos de trabalho em turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de trabalho em turnos.

2 — A marcação do período de licença deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias; na falta de acordo, a marcação será feita pelo superior hierárquico.

3 — O período de licença considera-se, para todos os efeitos, como de serviço efectivo, não conferindo direito a subsídio de férias.

Cláusula 17.ª

Dias de descanso e folgas suplementares

1 — São concedidos a todos os trabalhadores, excepto os que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, dois dias ou quatro meios dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia, desde que não impliquem quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e os dias para gozo das dispensas não sejam necessários para acções de formação.

2 — Os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, previsto na cláusula 11.ª, terão direito, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cinco dias de trabalho, ao gozo de três dias de folgas suplementares, de acordo com marcação efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 16.ª

3 — Os dias de folga suplementares, previstos no número anterior, são considerados como dias de descanso.

4 — Além dos dias de folga referidos no n.º 2, os trabalhadores que pratiquem horário de turnos de laboração contínua beneficiarão de mais um dia de folga suplementar por ano, desde que não ocasione a necessidade de recurso a trabalho suplementar. Se não for possível assegurar o gozo deste dia de folga, será pago aos trabalhadores o valor da remuneração de base normal correspondente, calculado em relação à remuneração auferida em 31 de Dezembro de cada ano.

5 — São ainda concedidas duas faltas anuais justificadas, a gozar preferencialmente nos períodos de sobreposição previstos na escala de turnos, mediante autorização prévia, desde que não impliquem quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar e os dias para gozo das faltas não sejam necessários para acções de formação.

6 — No caso de um trabalhador se encontrar com baixa por doença ou acidente de trabalho nas datas estabelecidas para gozo das folgas suplementares, serão estas transferidas para datas posteriores, a marcar nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a

7 — Duas das folgas suplementares previstas nesta cláusula podem, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser gozadas fraccionadamente em meias folgas.

8 — As dispensas referidas no n.º 1 não se contabilizam para efeito do prémio de assiduidade e as faltas referidas no n.º 5 não se contabilizam para efeito daquele prémio e do prémio de regularidade.

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 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.^a

Subsídio de turno. Regras especiais

1 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 7.^a, será devido o subsídio de turno por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês nesse regime.

2 — O subsídio de turno é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Seja deslocado para outro regime, nos termos dos n.ºs 4 e 5 desta cláusula;

e) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;

f) Deixar definitivamente de trabalhar em turnos em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, nos termos do n.º 8.

3 — Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

4 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber:

a) Sendo a mudança de iniciativa da empresa;

b) No caso do n.º 5 da cláusula 9.^a;

c) No caso do n.º 1 da cláusula 9.^a se o trabalhador se encontrar nesse regime há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados perfaça cinco anos em tal regime.

5 — No caso de mudar do regime de turnos previsto no n.º 2 da cláusula 7.ª para o de horário normal e desde que se verifiquem os requisitos das alíneas *a)* ou *b)* do número anterior, o trabalhador mantém o direito à média dos subsídios que recebeu no último ano civil completo em que prestou serviço naquele regime de turnos.

6 — Para os efeitos do número anterior, no cômputo dos anos referidos na alínea *c)* do n.º 4, considerar-se-ão como tempo de serviço de turno os períodos de trabalho normal que, nos termos do n.º 2 da cláusula 7.ª, alternem com o tempo efectivo de turno.

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 — No caso de um trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respectivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido nos termos do n.º 7.

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.

Cláusula 20.ª

Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens da respectiva remuneração mensal certa:

- a)* 26% para os níveis B e C;
- b)* 27% para os níveis D e E;
- c)* 28% para os níveis F e G;
- d)* 29% para o nível H;
- e)* 30% para o nível I.

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

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terão os seguintes valores mínimos:

- a)* Para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 — €498;
- b)* Para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores — €480;
- c)* Os valores das alíneas *a)* e *b)* passarão a ser, em 1 de Janeiro de 2006, em qualquer dos casos, de €500, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O valor mínimo referido na alínea *c)* do número anterior será indexado, a partir de Janeiro de 2006, à taxa de inflação.

5 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 3 integram o valor do prémio de correcção do subsídio de turnos.

CAPÍTULO IV

Regalias sociais

Cláusula 21.ª

Transporte em caso de transferência do local de trabalho

1 — Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

2 — Quando, por efeito de transferência ou de mudança dentro da mesma localidade, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da remuneração certa mínima reduzido em percentagem igual à do aumento dessa remuneração, não podendo a redução ser superior a 20% do valor desse aumento.

Cláusula 22.ª

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 — A reforma antecipada é regulada pela normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

4 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.ª, e salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, nos seguintes termos:

- Nível B — igual a 6%;
- Nível C — igual a 6%;
- Nível D — igual a 11%;
- Nível E — igual a 11%;
- Nível F — igual a 10%;
- Nível G — igual a 10%;
- Nível H — igual a 10%.

5 — O valor da pensão de reforma calculado nos termos do número anterior não poderá exceder aquele a que o trabalhador teria direito se se verificassem os requisitos do n.º 2.

Cláusula 23.^a**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 do «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 produtividade.
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 primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

ANEXO IICláusula 1.^a**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores têm direito de utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, nos termos do regulamento de utilização de cantinas.

2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €9,75.

3 — O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efectivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de horas.

Cláusula 2.^a**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 €27,23 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,64 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 €7,07.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €38,14 mensais.

ANEXO III**Tabela de remunerações mensais mínimas**

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões							
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	
A1	4.000								
A2	3.000								
A3	2.500								
B	2.250								
C	2.050								
D	1.900	1.940	1.990	2.050					
E	1.770	1.810	1.850	1.900					
F	1.660	1.690	1.720	1.770					
G	1.550	1.580	1.620	1.660					
H-Não Operacional	1.000	1.180	1.380	1.550					
H-Operacional	880	1.000	1.080	1.180	1.280	1.380	1.480	1.550	
I	900	930	960	1.000					
J	800	830	860	900					

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV**Modelo de enquadramento de categorias profissionais**

Considerando que:

1) Na cláusula 6.^a do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, se prevê a criação de uma comissão paritária com competência para:

a) Preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do AE que vigorava na PETROGAL pelos regimes correspondentes ao ACT objecto de adesão;

b) Criar e definir categorias profissionais não previstas no ACT objecto de adesão e estabelecer a correspondente integração na estrutura da tabela salarial daquele acordo;

2) Na cláusula 2.^a da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, se determina que farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados, nomeadamente nos termos da cláusula 6.^a do acordo de adesão, acima referenciado;

a PETROGAL e as associações sindicais subscritoras dão o seu acordo ao seguinte:

Cláusula 1.^a

É adoptado o modelo de enquadramento de categorias profissionais (anexo IV), constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo IV-A — Critérios e definições;
b) Anexo IV-B — Descritivos das categorias profissionais.

Cláusula 2.^a

O modelo de enquadramento de categorias profissionais faz parte integrante do acordo autónomo, nos termos da cláusula 2.^a da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992.

Cláusula 3.^a

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.^a produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.^a

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.^a é considerado globalmente mais favorável do que o anteriormente vigente na PETROGAL.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV-A

Critérios e definições

1 — Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adopção de uma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	Consultor especializado III.
A2	Consultor especializado II.
A3	Consultor especializado I. Médico coordenador nacional.
B	Chefe operacional III. Coordenador técnico especializado II. Delegado comercial III. Médico. Quadro técnico IV.
C	Chefe operacional II. Coordenador técnico especializado I. Delegado comercial II. Inspector de equipamento III. Quadro técnico III.

Nível	Categorias profissionais
D	Chefe operacional I. Coordenador técnico II. Delegado comercial I. Enfermeiro coordenador. Inspector equipamento II. Quadro técnico II. Supervisor de manutenção III.
E	Analista laboratório III. Coordenador técnico I. Enfermeiro. Inspector equipamento I. Quadro técnico I. Supervisor de manutenção II. Técnico secretariado III.
F	Analista laboratório II. Desenhador projectista. Técnico administrativo III. Técnico especializado III. Técnico operacional produção III. Técnico operacional segurança III. Técnico secretariado II. Supervisor aeroinstalação. Supervisor manutenção I. Supervisor terminal petrolero II.
G	Analista laboratório I. Técnico secretariado I. Superintendente operações marítimas. Supervisor terminal petrolero I. Técnico administrativo II. Técnico especializado II. Técnico operacional especializado II. Técnico operacional produção II. Técnico operacional segurança II.
H — operacional	Técnico operacional aeroabastecimento. Técnico operacional especializado I. Técnico operacional produção I. Técnico operacional segurança I.
H — não operacional	Técnico administrativo I. Técnico especializado I.
I	Assistente administrativo. Assistente especializado. Cozinheiro. Motorista. Porteiro de instalação industrial. Telefonista.
J	Auxiliar. Estafeta.

2 — Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem quatro escalões salariais cada, com excepção do nível H — operacional, que inclui oito escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respectivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3 — Progressões entre escalões

3.1 — Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia directa.

Nas situações em que a chefia directa considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia directa apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo

escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2 — Nas progressões entre escalões do nível H — operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos sete primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se 1 ano de permanência no 1.º escalão e seis meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia directa apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
E	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
F	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
G	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
H — operacional	8.º		
	7.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	6.º	6 meses	Progressão automática.
	5.º	6 meses	
	4.º	6 meses	
	3.º	6 meses	
	2.º	6 meses	

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
H — operacional	1.º	1 ano	Progressão automática.
H — não operacional	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
I	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
J	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

3.3 — Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base;

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4 — Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respectivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respectivos contratos de trabalho.

5 — Regime de transição

Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2008, está definido um «regime de transição» para este modelo de enquadramento de categorias profissionais, que estabelece os critérios de integração nos escalões e de contagem do tempo de permanência em cada escalão.

6 — Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respectivo nível. Os Trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º		
Fases	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia directa proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos Trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

ANEXO IV-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a actividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, actualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efectuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e ou supervisionar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I). — É o trabalhador(a) que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de apoio e suporte à actividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J). — É o trabalhador(a) que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D). — É o trabalhador(a) que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das actividades

atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta e controla as actividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1). — É o trabalhador(a) com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de actividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de políticas, directrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) que coordena e desenvolve as actividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a actividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de directrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as actividades técnicas sob a sua directa responsabilidade. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C). — É o trabalhador(a) com conhecimento de uma ou mais áreas

técnicas que coordena a execução de directrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua actividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B). — É o trabalhador(a) com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de actividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de acções que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I). — É o trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D). — É o trabalhador(a) que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C). — É o trabalhador(a) com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projectista (nível F). — É o trabalhador(a) que elabora desenhos técnicos relativos a projectos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e actualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J). — É o trabalhador(a) que executa a distribuição de expediente, valores e objectos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento I (nível E). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento II (nível D). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda actuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento III (nível C). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda actuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B). — É o trabalhador(a) com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3). — É o trabalhador(a) habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa actividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da acção médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I). — É o trabalhador(a) devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e ou científicas da função, que efectua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área

de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efectua análises e pareceres de natureza técnica e ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efectuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efectua estudos e pareceres de natureza técnica e ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de actividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G). — É o trabalhador(a) que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F). — É o trabalhador(a) que supervisiona as actividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia, elevado conheci-

mento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G). — É o trabalhador(a) que supervisiona e executa manobras inerentes à actividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e autonomia que supervisiona a actividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa actividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H). — É o trabalhador(a) que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com alguma autonomia actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com autonomia as actividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de actividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H). — É o trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respectiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza acções de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando acções de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a actividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena acções nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direcções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I). — É o trabalhador(a) que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

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

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário.

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

Sindicato dos Economistas;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
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, presidente da Direcção Executiva.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SENSIQ — Sindicato dos Quadros Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, mandatária.

Depositado em 24 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 242/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

1 — Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e 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, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2007, e 45, de 8 de Dezembro de 2008, 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 g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2047 trabalhadores.

ANEXO I

Acordo autónomo

CAPÍTULO III

Subsídio de turno

Cláusula 20.ª

Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens da respectiva remuneração mensal certa:

- 26% para os níveis B e C;
- 27% para os níveis D e E;
- 28% para os níveis F e G;
- 29% para o nível H;
- 30% para o nível I.

-
-
-
-
-

CAPÍTULO IV

Regalias sociais

Cláusula 22.ª

Reforma antecipada de trabalhadores de turno

-
-
-
- No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.ª, e salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa,

o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, nos seguintes termos:

- Nível B — igual a 6%;
- Nível C — igual a 6%;
- Nível D — igual a 11%;
- Nível E — igual a 11%;
- Nível F — igual a 10%;
- Nível G — igual a 10%;
- Nível H — igual a 10%.

-

ANEXO II

Cláusula 1.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

-
- A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €9,75.
-

Cláusula 2.ª

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 €27,23 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,64 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 €7,07.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €38,14 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.000							
A2	3.000							
A3	2.500							
B	2.250							
C	2.050							
D	1.900	1.940	1.990	2.050				
E	1.770	1.810	1.850	1.900				
F	1.660	1.690	1.720	1.770				
G	1.550	1.580	1.620	1.660				
H-Não Operacional	1.000	1.180	1.380	1.550				
H-Operacional	880	1.000	1.080	1.180	1.280	1.380	1.480	1.550
I	900	930	960	1.000				
J	800	830	860	900				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

Considerando que:

1) Na cláusula 6.^a do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, se prevê a criação de uma comissão paritária com competência para:

a) Preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do AE que vigorava na PETROGAL pelos regimes correspondentes ao ACT objecto de adesão;

b) Criar e definir categorias profissionais não previstas no ACT objecto de adesão e estabelecer a correspondente integração na estrutura da tabela salarial daquele acordo.

2) Na cláusula 2.^a da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, se determina que farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados, nomeadamente nos termos da cláusula 6.^a do acordo de adesão, acima referenciado;

a PETROGAL e as associações sindicais subscritoras dão o seu acordo ao seguinte:

Cláusula 1.^a

É adoptado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

a) Anexo A — Critérios e definições;

b) Anexo B — Descritivos das categorias profissionais;

Cláusula 2.^a

O modelo de enquadramento de categorias profissionais faz parte integrante do acordo autónomo, nos termos da cláusula 2.^a da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992.

Cláusula 3.^a

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.^a produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.^a

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.^a é considerado globalmente mais favorável do que o anteriormente vigente na PETROGAL.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV-A

Critérios e definições

1 — Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adopção de uma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	Consultor especializado III.
A2	Consultor especializado II.
A3	Consultor especializado I. Médico coordenador nacional.
B	Chefe operacional III. Coordenador técnico especializado II. Delegado comercial III. Médico. Quadro técnico IV.
C	Chefe operacional II. Coordenador técnico especializado I. Delegado comercial II. Inspector de equipamento III. Quadro técnico III.
D	Chefe operacional I. Coordenador técnico II. Delegado comercial I. Enfermeiro coordenador. Inspector equipamento II. Quadro técnico II. Supervisor de manutenção III.
E	Analista laboratório III. Coordenador técnico I. Enfermeiro. Inspector equipamento I. Quadro técnico I. Supervisor de manutenção II. Técnico secretariado III.
F	Analista laboratório II. Desenhador projectista. Técnico administrativo III. Técnico especializado III. Técnico operacional produção III. Técnico operacional segurança III. Técnico secretariado II. Supervisor aeroinstalação. Supervisor manutenção I. Supervisor terminal petrolífero II.
G	Analista laboratório I. Técnico secretariado I. Superintendente operações marítimas. Supervisor terminal petrolífero I. Técnico administrativo II. Técnico especializado II. Técnico operacional especializado II. Técnico operacional produção II. Técnico operacional segurança II.
H — operacional	Técnico operacional aeroabastecimento. Técnico operacional especializado I. Técnico operacional produção I. Técnico operacional segurança I.
H — não operacional	Técnico administrativo I. Técnico especializado I.

Nível	Categorias profissionais
I	Assistente administrativo. Assistente especializado. Cozinheiro. Motorista. Porteiro de instalação industrial. Telefonista.
J	Auxiliar. Estafeta.

2 — Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem quatro escalões salariais cada, com excepção do nível H — operacional, que inclui oito escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respectivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3 — Progressões entre escalões

3.1 — Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia directa.

Nas situações em que a chefia directa considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia directa apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2 — Nas progressões entre escalões do nível H — operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos sete primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se 1 ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia directa apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
E	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
F	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
G	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
H — operacional	8.º		
	7.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	6.º	6 meses	Progressão automática.
	5.º	6 meses	
	4.º	6 meses	
	3.º	6 meses	
	2.º	6 meses	
	1.º	1 ano	
H — não operacional	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
I	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
J	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

3.3 — Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4 — Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respec-

tivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respectivos contratos de trabalho.

5 — Regime de transição

Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2008, está definido um «regime de transição» para este modelo de enquadramento de categorias profissionais, que estabelece os critérios de integração nos escalões e de contagem do tempo de permanência em cada escalão.

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia directa proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

ANEXO IV-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a actividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, actualiza e imple-

6 — Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respectivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

menta métodos de análise e procedimentos. Pode efectuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e ou supervisionar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I). — É o trabalhador(a) que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de apoio e suporte à actividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J). — É o trabalhador(a) que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D). — É o trabalhador(a) que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta e controla as actividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora

com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1). — É o trabalhador(a) com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de actividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de políticas, directrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) que coordena e desenvolve as actividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a actividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de directrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as actividades técnicas sob a sua directa responsabilidade. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C). — É o trabalhador(a) com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de directrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua actividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B). — É o trabalhador(a) com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de actividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de acções que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de

profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I). — É o trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D). — É o trabalhador(a) que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C). — É o trabalhador(a) com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projectista (nível F). — É o trabalhador(a) que elabora desenhos técnicos relativos a projectos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e actualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J). — É o trabalhador(a) que executa a distribuição de expediente, valores e objectos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento I (nível E). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento II (nível D). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda actuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento III (nível C). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda actuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B). — É o trabalhador(a) com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3). — É o trabalhador(a) habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa actividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da acção médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I). — É o trabalhador(a) devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e ou científicas da função, que efectua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efectua análises e pareceres de natureza técnica e ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efectuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efectua estudos e pareceres de natureza técnica e ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de actividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G). — É o trabalhador(a) que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F). — É o trabalhador(a) que supervisiona as actividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G). — É o trabalhador(a) que supervisiona e executa manobras inerentes à actividade de um terminal petroleiro, cumprindo e

fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e autonomia que supervisiona a actividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa actividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H). — É o trabalhador(a) que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com alguma autonomia actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com autonomia as actividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de actividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H). — É o trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que

requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respectiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza acções de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando acções de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a actividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena acções nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direcções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos

com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I). — É o trabalhador(a) que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

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

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e em representação dos seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

António José Loureiro Brito, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

Álvaro José Domingos, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Texto consolidado

1 — 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.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, estima-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2047 trabalhadores.

Acordo autónomo

1 — Considerando que o acordo de adesão da PETROGAL ao ACT das empresas petrolíferas privadas, ao regular a transição de regimes, estabeleceu:

a) A consolidação, nos respectivos valores nominais, dos quantitativos auferidos pelos trabalhadores, em 30 de Setembro de 1989, a título de anuidades e de escalões de progressão salarial;

b) A manutenção do acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, sem prejuízo da possibilidade de a empresa instituir um seguro de doença aplicável, em substituição do regime desse acordo, aos trabalhadores admitidos depois da instituição desse seguro e aos que por ele venham a optar;

c) A manutenção do acordo complementar sobre formação profissional e do prémio de assiduidade;

d) A subsistência do regime definido pelo acordo complementar de regalias sociais;

e) A adopção, em protocolo, de regras sobre relacionamento com as associações sindicais, informação e actividade sindical na empresa;

f) A competência para, em comissão paritária, preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do precedente acordo de empresa, bem como criar e integrar categorias profissionais não previstas no ACT;

2 — Considerando que o mesmo acordo de adesão regulou a vigência destes regimes por tempo indeterminado, com a excepção de o ACT vir a definir regulamentação específica para as mesmas matérias, bem como quais desses regimes são revisíveis por negociação, nos termos da lei.

3 — Considerando que o referido acordo de adesão admitiu a possibilidade de incluir, em acordo autónomo, matérias previstas no acordo anexo ao acordo de adesão e não contempladas no ACT, para produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

4 — Considerando que o acordo anexo ao acordo de adesão era revisível, nos termos da lei, a partir de 30 de Setembro último, o que deu lugar a um processo de revisão antes da aplicabilidade do ACT, a título principal.

5 — Considerando que é necessário definir regras específicas para a vigência do acordo firmado nas presentes negociações.

A PETROGAL e as associações sindicais subscritoras acordam no seguinte:

Cláusula 1.ª

Acordo autónomo

1 — É adoptado o acordo autónomo constante do anexo I, para vigorar desde 1 de Janeiro de 1992, em complemento do ACT das empresas petrolíferas privadas.

2 — O acordo autónomo vigora por 12 meses e é revisível por negociação, nos termos da lei.

3 — O acordo autónomo é substituído, no todo ou em parte, quando, mediante revisão do ACT subscrita pela PETROGAL, nele foram reguladas matérias constantes desse acordo.

Cláusula 2.^a

Integração do acordo autónomo

Farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a do acordo de adesão.

Cláusula 3.^a

Revogação de regimes de duração do trabalho

É revogada a duração do trabalho de quarenta e duas horas semanais para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 1989.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão do acordo anexo ao acordo de adesão

1 — O acordo anexo ao acordo de adesão vigorou até 31 de Dezembro de 1991.

2 — Não obstante o disposto no n.º 1, são revistos o n.º 8 da cláusula 21.^a e as cláusulas 57.^a e 84.^a do acordo anexo ao acordo de adesão, bem como a tabela de remunerações certas mínimas, que passam a ter a redacção constante dos anexos II e III.

3 — Os subsídios de alimentação, de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada, de regime especial de horário flexível e a tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes dos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1991 e manter-se-ão em vigor para além de 1992, até que os valores correspondentes do ACT sejam iguais ou superiores.

Lisboa, 23 de Março de 1992.

ANEXO I

Acordo autónomo

CAPÍTULO I

Duração e horário de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de trinta e oito horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, cujo limite máximo é, em média anual, de trinta e cinco horas semanais.

2 — A duração do trabalho normal diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, e oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 2.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvido o delegado sindical respectivo.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objecções se não houver resposta até ao limite daquele prazo.

4 — O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

5 — A empresa deve afixar em cada unidade, instalação ou serviço a lista de trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 3.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) Horário normal — aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível — aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade do trabalhador, nos termos da cláusula 5.^a; no regime especial de horário flexível, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade da empresa, nos termos da cláusula 6.^a;

c) Horário desfasado — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a três horas;

d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua — regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

Cláusula 4.^a

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o

intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais, outra modalidade for estabelecida.

5 — A refeição a tomar dentro do período de trabalho será fornecida de acordo com o regulamento de utilização de cantinas, ou pela forma que for mais apropriada nos casos previstos na parte final do número anterior.

Cláusula 5.^a

Horário flexível

1 — A prestação de trabalho em regime de horário flexível só é possível com o acordo prévio do trabalhador.

2 — O acordo do trabalhador caduca decorrido um ano sem que o regime de horário flexível tenha sido adoptado.

3 — A adopção do regime do horário flexível num sector da empresa deve indicar o período mínimo durante o qual o regime deve vigorar.

4 — Em regime de horário flexível, considera-se trabalho suplementar o prestado em alguma das seguintes situações:

a) Fora dos períodos fixos obrigatórios e dos períodos disponíveis;

b) Em período disponível, na parte em que, somado aos períodos fixos obrigatórios e às horas em período disponível efectuadas antes da solicitação da empresa:

1.º Implique mais de dois períodos de trabalho diário;

2.º Exceda cinco horas de trabalho seguidas;

3.º Exceda oito ou nove horas diárias, consoante o período normal de trabalho seja de trinta e cinco ou trinta e oito horas;

4.º Exceda o número de horas de trabalho normal possível nessa semana, que corresponde ao total de horas trabalháveis no período de controlo, subtraindo o tempo em crédito anterior e ou adicionando o tempo em débito anterior e o tempo em crédito máximo permitido.

5 — Não são consideradas para o efeito previsto no parágrafo 4.º da alínea b) do número anterior as horas de trabalho suplementar incluídas nas outras disposições do mesmo número.

Cláusula 6.^a

Regime especial de horário flexível

1 — Os motoristas e condutores de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos podem trabalhar em regime de horário flexível, com as adaptações dos números seguintes.

2 — O trabalhador apenas pode recusar a prestação de trabalho em horário flexível ao fim de cinco anos de afectação a esse regime.

3 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período fixo obrigatório e dos períodos disponíveis ou, em período disponível, na parte em que exceda oito horas de trabalho diário.

4 — A empresa deve informar o trabalhador da hora do início do trabalho normal de cada dia, com a antecedência mínima de trinta e seis horas.

5 — O período normal de trabalho diário não pode iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 21 horas e deve ser interrompido por um intervalo de descanso de uma hora, de modo a que não haja mais de cinco horas consecutivas de serviço, nem mais de dois períodos seguidos de trabalho normal.

6 — O período normal de trabalho diário deve incluir um período fixo obrigatório, das 10 às 12 ou das 17 às 19 horas.

7 — O motorista que pratique horário flexível pode realizar condução isolada durante períodos de trabalho parcialmente nocturno.

Cláusula 7.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua.

Cláusula 8.^a

Elaboração de escalas de turno

1 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turno no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer esta se situe no início quer no decurso do ano civil.

3 — A alteração da escala anual de turno deve ser feita com observância do disposto no n.º 2 da cláusula 2.^a e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

4 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 9.^a

Passagem de trabalhadores de turno a horário normal

1 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho na empresa, a impossibilidade de

continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal.

2 — O parecer referido no número anterior graduará o período de tempo de passagem ao horário normal, que não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3 — Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

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

6 — No caso de a empresa não atender o pedido, no prazo de 90 dias, o trabalhador pode requerer a reforma antecipada com o regime especial dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 22.ª

7 — Se a empresa não atender o requerimento referido no número anterior, a percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito será acrescida de 5 % a partir da data de recepção, pela empresa, daquele requerimento, devendo, porém, a reforma antecipada ser concedida no prazo máximo de três anos.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido nas cláusulas 18.ª e 20.ª, será este acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

Cláusula 10.ª

Situações particulares de trabalho

1 — Considera-se trabalho nocturno, para além do previsto na lei, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a quatro horas.

2 — Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até trinta minutos por cada percurso, como trabalho normal.

SECÇÃO II

Regime de turnos de laboração contínua

Cláusula 11.ª

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1 — Os horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua serão elaborados com prévia audição dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, de quem o sindicato para o efeito indicar.

2 — Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direcção de cada refinaria, composta por representantes dos sindicatos em que estejam inscritos trabalhadores abrangidos pelo respectivo horário.

Cláusula 12.ª

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da Empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril:

a) Pelo menos 11 dias úteis de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 13.ª

Prémio de regularidade

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.ª beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a três quartos da remuneração de base mensal;

b) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a metade da remuneração de base mensal;

c) Se efectuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos vinte e quatro horas, o correspondente a um quarto da remuneração de base mensal.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A três faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta ou a uma falta justificada por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A dias de licença para trabalhadores de turnos, previsto no n.º 1 da cláusula 16.ª;

c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

d) A dispensas concedidas pela empresa, por razões do seu interesse;

e) A dispensas concedidas pela empresa por não implicarem a necessidade de realização de trabalho suplementar;

f) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;

g) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

h) A uma falta justificada por nascimento de filho;

i) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3 — O prémio anual é pago em Dezembro de cada ano, de acordo com a remuneração de base auferida nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO II

Descansos e licenças de trabalhadores

Cláusula 13.^a-A

Duração do período de férias

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

Cláusula 13.^a-B

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, excepto os que praticam o horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril:

a) Pelo menos 11 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 25% no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 50% no subsídio de férias.

Cláusula 14.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3 — Os dias de descanso semanal de motoristas e condutores que pratiquem o horário flexível podem ser o domingo e a segunda-feira, desde que prestem o seu consentimento por escrito.

4 — Nas situações contempladas nos números anteriores, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

Cláusula 15.^a

Folga de compensação

1 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso semanal poderá ser concedido até 15 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

2 — Os prazos fixados para o gozo do descanso compensatório podem ser alargados por acordo escrito entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para o acto.

3 — O acordo escrito referido no número anterior conterá, sempre que o trabalhador o solicite, a data do gozo da folga de compensação.

Cláusula 16.^a

Licença especial para trabalhadores de turnos

1 — O trabalhador que efectue trabalho por turnos tem direito, em cada ano, a uma licença especial paga, nos seguintes termos:

a) Três dias úteis, quando tiver completado 10 anos de trabalho em turnos ou 40 anos de idade;

b) Cinco dias úteis, quando tiver completado 20 anos de trabalho em turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de trabalho em turnos.

2 — A marcação do período de licença deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias; na falta de acordo, a marcação será feita pelo superior hierárquico.

3 — O período de licença considera-se, para todos os efeitos, como de serviço efectivo, não conferindo direito a subsídio de férias.

Cláusula 17.^a

Dias de descanso e folgas suplementares

1 — São concedidos a todos os trabalhadores, excepto os que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, dois dias ou quatro meios dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia, desde que não impliquem quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e os dias para gozo das dispensas não sejam necessários para acções de formação.

2 — Os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, previsto na cláusula 11.^a, terão direito, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cinco dias de trabalho, ao gozo de três dias de folgas suplementares, de acordo com marcação efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a

3 — Os dias de folga suplementares, previstos no número anterior, são considerados como dias de descanso.

4 — Além dos dias de folga referidos no n.º 2, os trabalhadores que pratiquem horário de turnos de laboração contínua beneficiarão de mais um dia de folga suplementar por ano, desde que não ocasione a necessidade de recurso a trabalho suplementar. Se não for possível assegurar o gozo deste dia de folga, será pago aos trabalhadores o valor da remuneração de base normal correspondente, calculado em relação à remuneração auferida em 31 de Dezembro de cada ano.

5 — São ainda concedidas duas faltas anuais justificadas, a gozar preferencialmente nos períodos de sobreposição previstos na escala de turnos, mediante autorização prévia, desde que não impliquem quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar e os dias para gozo das faltas não sejam necessários para acções de formação.

6 — No caso de um trabalhador se encontrar com baixa por doença ou acidente de trabalho nas datas estabelecidas para gozo das folgas suplementares, serão estas transferidas para datas posteriores, a marcar nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a

7 — Duas das folgas suplementares previstas nesta cláusula podem, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser gozadas fraccionadamente em meias folgas.

8 — As dispensas referidas no n.º 1 não se contabilizam para efeito do prémio de assiduidade e as faltas referidas no n.º 5 não se contabilizam para efeito daquele prémio e do prémio de regularidade.

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 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.^a

Subsídio de turno. Regras especiais

1 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 7.^a, será devido o subsídio de turno por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês nesse regime.

2 — O subsídio de turno é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Seja deslocado para outro regime, nos termos dos n.ºs 4 e 5 desta cláusula;

e) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;

f) Deixar definitivamente de trabalhar em turnos em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, nos termos do n.º 8.

3 — Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

4 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber:

a) Sendo a mudança de iniciativa da empresa;

b) No caso do n.º 5 da cláusula 9.^a;

c) No caso do n.º 1 da cláusula 9.^a se o trabalhador se encontrar nesse regime há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados perfaça cinco anos em tal regime.

5 — No caso de mudar do regime de turnos previsto no n.º 2 da cláusula 7.^a para o de horário normal e desde que se verifiquem os requisitos das alíneas *a)* ou *b)* do número anterior, o trabalhador mantém o direito à média dos subsídios que recebeu no último ano civil completo em que prestou serviço naquele regime de turnos.

6 — Para os efeitos do número anterior, no cômputo dos anos referidos na alínea *c)* do n.º 4, considerar-se-ão como tempo de serviço de turno os períodos de trabalho normal que, nos termos do n.º 2 da cláusula 7.^a, alternem com o tempo efectivo de turno.

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 — No caso de um trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respectivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido nos termos do n.º 7.

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.

Cláusula 20.^a

Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens da respectiva remuneração mensal certa:

- a) 26 % para os níveis B e C;
- b) 27 % para os níveis D e E;
- c) 28 % para os níveis F e G;
- d) 29 % para o nível H;
- e) 30 % para o nível I.

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

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terão os seguintes valores mínimos:

a) Para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 — €498;

b) Para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores — €480;

c) Os valores das alíneas a) e b) passarão a ser, em 1 de Janeiro de 2006, em qualquer dos casos, de €500, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O valor mínimo referido na alínea c) do número anterior será indexado, a partir de Janeiro de 2006, à taxa de inflação.

5 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 3 integram o valor do prémio de correcção do subsídio de turnos.

CAPÍTULO IV

Regalias sociais

Cláusula 21.^a

Transporte em caso de transferência do local de trabalho

1 — Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

2 — Quando, por efeito de transferência ou de mudança dentro da mesma localidade, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da remuneração certa mínima reduzido em percentagem igual à do aumento dessa remuneração, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

Cláusula 22.^a

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 — A reforma antecipada é regulada pela normas do capítulo iv do acordo complementar sobre regalias sociais.

4 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.^a, e salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, nos seguintes termos:

- Nível B — igual a 6 %;
- Nível C — igual a 6 %;
- Nível D — igual a 11 %;
- Nível E — igual a 11 %;
- Nível F — igual a 10 %;
- Nível G — igual a 10 %;
- Nível H — igual a 10 %.

5 — O valor da pensão de reforma calculado nos termos do número anterior não poderá exceder aquele a que o trabalhador teria direito se se verificassem os requisitos do n.º 2.

Cláusula 23.^a

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 do «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 produtividade.
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 primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

ANEXO II

Cláusula 1.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito de utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, nos termos do regulamento de utilização de cantinas.

2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €9,75.

3 — O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efectivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de horas.

Cláusula 2.^a

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 €27,23 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,64 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 €7,07.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €38,14 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.000							
A2	3.000							
A3	2.500							
B	2.250							
C	2.050							
D	1.900	1.940	1.990	2.050				
E	1.770	1.810	1.850	1.900				
F	1.660	1.690	1.720	1.770				
G	1.550	1.580	1.620	1.660				
H-Não Operacional	1.000	1.180	1.380	1.550				
H-Operacional	880	1.000	1.080	1.180	1.280	1.380	1.480	1.550
I	900	930	960	1.000				
J	800	830	860	900				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

Considerando que:

1) Na cláusula 6.^a do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, se prevê a criação de uma comissão paritária com competência para:

a) Preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do AE que vigorava na PETROGAL pelos regimes correspondentes ao ACT objecto de adesão;

b) Criar e definir categorias profissionais não previstas no ACT objecto de adesão e estabelecer a correspondente integração na estrutura da tabela salarial daquele acordo;

2) Na cláusula 2.^a da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, se determina que farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados, nomeadamente nos termos da cláusula 6.^a do acordo de adesão, acima referenciado;

a PETROGAL e as associações sindicais subscritoras dão o seu acordo ao seguinte:

Cláusula 1.^a

É adoptado o modelo de enquadramento de categorias profissionais (anexo IV), constituído pelos seguintes anexos:

a) Anexo IV-A — Critérios e definições;

b) Anexo IV-B — Descritivos das categorias profissionais.

Cláusula 2.^a

O modelo de enquadramento de categorias profissionais faz parte integrante do acordo autónomo, nos termos da cláusula 2.^a da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992.

Cláusula 3.^a

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.^a produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.^a

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.^a é considerado globalmente mais favorável do que o anteriormente vigente na PETROGAL.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

ANEXO IV-A

Critérios e definições

1 — Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adopção de uma matriz salarial com

61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	Consultor especializado III.
A2	Consultor especializado II.
A3	Consultor especializado I. Médico coordenador nacional.
B	Chefe operacional III. Coordenador técnico especializado II. Delegado comercial III. Médico. Quadro técnico IV.
C	Chefe operacional II. Coordenador técnico especializado I. Delegado comercial II. Inspector de equipamento III. Quadro técnico III.
D	Chefe operacional I. Coordenador técnico II. Delegado comercial I. Enfermeiro coordenador. Inspector equipamento II. Quadro técnico II. Supervisor de manutenção III.
E	Analista laboratório III. Coordenador técnico I. Enfermeiro. Inspector equipamento I. Quadro técnico I. Supervisor de manutenção II. Técnico secretariado III.
F	Analista laboratório II. Desenhador projectista. Técnico administrativo III. Técnico especializado III. Técnico operacional produção III. Técnico operacional segurança III. Técnico secretariado II. Supervisor aeroinstalação. Supervisor manutenção I. Supervisor terminal petroleiro II.
G	Analista laboratório I. Técnico secretariado I. Superintendente operações marítimas. Supervisor terminal petroleiro I. Técnico administrativo II. Técnico especializado II. Técnico operacional especializado II. Técnico operacional produção II. Técnico operacional segurança II.
H — operacional	Técnico operacional aeroabastecimento. Técnico operacional especializado I. Técnico operacional produção I. Técnico operacional segurança I.

Nível	Categorias profissionais
H — não operacional	Técnico administrativo I. Técnico especializado I.
I	Assistente administrativo. Assistente especializado. Cozinheiro. Motorista. Porteiro de instalação industrial. Telefonista.
J	Auxiliar. Estafeta.

2 — Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem quatro escalões salariais cada, com excepção do nível H — operacional, que inclui oito escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respectivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3 — Progressões entre escalões

3.1 — Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia directa.

Nas situações em que a chefia directa considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia directa apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2 — Nas progressões entre escalões do nível H — operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos sete primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se 1 ano de permanência no 1.º escalão e seis meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia directa, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia

directa apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas,

da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direcção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
E	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
F	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
G	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
H — operacional	8.º		
	7.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	6.º	6 meses	Progressão automática.
	5.º	6 meses	
	4.º	6 meses	
	3.º	6 meses	
	2.º	6 meses	
	1.º	1 ano	
H — não operacional	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
I	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.
J	4.º		
	3.º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia.
	2.º	3 anos	
	1.º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia.

3.3 — Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base;

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4 — Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respectivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respectivos contratos de trabalho.

5 — Regime de transição

Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2008, está definido um «regime de transição» para este modelo de enquadramento de categorias profissionais, que estabelece os critérios de integração nos escalões e de contagem do tempo de permanência em cada escalão.

6 — Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respectivo nível. Os Trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4.º	4.º	4.º	4.º		
	3.º	3.º	3.º	3.º		
	2.º	2.º	2.º	2.º		
	1.º	1.º	1.º	1.º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adap-

tação ou desempenho, a chefia directa proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos Trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão

salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

ANEXO IV-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a actividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E). — É o trabalhador(a) que efectua ensaios laboratoriais (químicos, físico-químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, actualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efectuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e ou supervisionar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I). — É o trabalhador(a) que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de apoio e suporte à actividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J). — É o trabalhador(a) que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D). — É o trabalhador(a) que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das actividades atribuídas à equipa pela qual é directamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige, organiza, orienta e controla as actividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direcção de áreas de actividade da empresa. Organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de directrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1). — É o trabalhador(a) com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de actividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e ou implementação de políticas, directrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) que coordena e desenvolve as actividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a actividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de directrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as actividades técnicas sob a sua directa responsabilidade. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C). — É o trabalhador(a) com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de directrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua actividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B). — É o trabalhador(a) com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de actividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de acções que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I). — É o trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições,

respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D). — É o trabalhador(a) que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C). — É o trabalhador(a) com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de actividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projectista (nível F). — É o trabalhador(a) que elabora desenhos técnicos relativos a projectos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e actualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D). — É o trabalhador(a) habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J). — É o trabalhador(a) que executa a distribuição de expediente, valores e objectos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento I (nível E). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento II (nível D). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda actuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspector de equipamento III (nível C). — É o trabalhador(a) que realiza inspecções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda actuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B). — É o trabalhador(a) com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3). — É o trabalhador(a) habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa actividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da acção médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I). — É o trabalhador(a) devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E). — É o trabalhador(a) com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e ou científicas da função, que efectua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efectua análises e pareceres de natureza técnica e ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações

gerais sobre o trabalho a efectuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efectua estudos e pareceres de natureza técnica e ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B). — É o trabalhador(a) que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de actividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projectos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G). — É o trabalhador(a) que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F). — É o trabalhador(a) que supervisiona as actividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E). — É o trabalhador(a) com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D). — É o trabalhador(a) detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respectiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, electricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G). — É o trabalhador(a) que supervisiona e executa manobras inerentes à actividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência e autonomia que

supervisiona a actividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa actividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H). — É o trabalhador(a) que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com alguma autonomia actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F). — É o trabalhador(a) que organiza e executa com autonomia as actividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a actividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de actividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H). — É o trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de actividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F). — É o trabalhador(a) que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a actividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respectiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F). — É o trabalhador(a) que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análises de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a actividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direcções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E). — É o trabalhador(a) com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a

gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I). — É o trabalhador(a) que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2009.

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

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e em representação dos seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

António José Loureiro Brito, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

Álvaro José Domingos, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Depositado em 24 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 243/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras.

Aos 5 dias do mês de Novembro do ano de 2009, pelas 15 horas, reuniram nas instalações da REBOPORT, em Sines, pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Ma-

rinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, António Alexandre Picareta Delgado e Narciso André Serra Clemente e, pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., Alexandra Louro Miguens Martins Margarido Abecasis e Henrique Pereira de Campos, com vista à negociação da matéria de expressão pecuniária a aplicar a partir de 1 de Janeiro de 2009, tendo-se acordado nos seguintes valores e respectivo texto final, em revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006:

Texto final da revisão acordada

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à actividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A. (REBOPORT) e, por outra parte, o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

Cláusula 14.ª

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de €335,50 por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 21.ª

Navegação costeira nacional

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de €150 e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de €125, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2 — A estes valores acresce a quantia de €34, por tripulante para alimentação.

3 — No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, cumulativamente às funções, desempenhar, efectivamente, a função de cozinheiro terá direito, a título de prémio, à quantia de €13 por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio dia indivisíveis.

Cláusula 22.ª

Trabalho em doca e de segurança

1 — Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres

e maquinistas práticos terão direito a auferir uma remuneração diária de €103 e os marinheiros terão direito a uma remuneração de €92, enquanto a embarcação se encontre em docagem.

2 — Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *stand-by* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de €103 e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiro auferem uma remuneração de €92.

3 — A estes valores acresce a quantia de €34 por tripulante para alimentação.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas e tudo o que exceder este período é pago em meios dias indivisíveis.

Cláusula 25.ª

Regime de disponibilidade — Princípios gerais

1 — A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexo i) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4 — Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia e incorrem em infração disciplinar.

5 — No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as 40 horas de trabalho efectivo.

6 — A média semanal de 40 horas de trabalho efectivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7 — Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 448 horas nas lanchas e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8 — No cálculo da média referida no número anterior são subtraídos os dias de férias, as faltas justificadas, folgas e os períodos de baixa por doença ou acidente de trabalho.

9 — Na impossibilidade do acordo previsto no número anterior, cabe à entidade empregadora a responsabilidade da marcação das respectivas folgas.

10 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerada como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

11 — O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

b) Quando os trabalhadores deixarem de estar à ordem no terminal XXI e tiverem de se deslocar para o de carga geral, ou vice-versa, acrescentar-se-ão trinta minutos ao período de uma hora referido na parte final da alínea anterior;

c) Os trabalhadores são obrigados a comparecer nos reboques pelo menos meia hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra;

d) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos após a lancha deixar de estar à ordem;

e) Os trabalhadores da amarração contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos após deixarem de estar à ordem;

f) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados com pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra.

13 — A prestação de trabalho efectivo no regime de disponibilidade não pode exceder dezasseis horas de trabalho, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

14 — Desde que o trabalhador preste, no mínimo, doze horas de trabalho efectivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo, sem que tenham decorrido onze horas sobre o trabalho efectivamente prestado, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

Cláusula 30.^a

Organização dos turnos

1 — A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de tripulações para assegurar o serviço.

2 — Os turnos serão sempre rotativos, assim como os dias de descanso semanal, e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3 — As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respectivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adoptada.

4 — Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de

pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5 — Só por motivos de doença ou por segurança as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6 — Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no n.º 2.

7 — A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8 — Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Por cada cinco anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de €18.

2 — Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração e amarração em terra ao Porto de Sines.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição, no montante de €6,20 por cada dia de trabalho.

Cláusula 42.^a

Feriatos

1 — São feriatos obrigatórios:

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

2 — São também feriatos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

3 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito a dia de descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador.

4 — O trabalhador, no próprio dia ou, no máximo, nos sete dias seguintes ao do feriado em que trabalhou, informará a empresa da opção escolhida.

Cláusula 68.^a**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBOPORT efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €16 570, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro(a) sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 82.^a**Reforço do serviço de amarração**

1 — Quando, devido a acréscimo de movimento, for necessário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração, no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5 e 4.

2 — Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2 e 3 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que o expressamente o declarem.

Número de empregadores abrangidos: 1.

Número de trabalhadores abrangidos: 70.

ANEXO III**Tabela salarial**

Categorias		Euros
Mestre	1	1 520,50
	2	1 425
	3	1 383
	4	1 355,50
	5	1 257,5
	6	1 216,50
Maquinista	1	1 520,50
	2	1 425
	3	1 383
	4	1 355,50
Marinheiro	1	1 257,50
	2	1 216,50
	3	1 070
	4	991
	5	965,5
Operador de cais	1	905,5
	2	829
	3	755
	4	711
	5	598

Categorias		Euros
Mecânico	1	1 425
	2	1 383
	3	1 260,50

Lisboa, 5 de Novembro de 2009.

Pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.:

Alexandra Louro Miguens Martins Margarido Abecasis, mandatária.

Henrique Pereira de Campos, administrador.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, secretário-geral.
Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 25 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 245/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e entre a mesma Associação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — 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.ºs 16, de 29 de Abril de 2009, e 20, de 29 de Maio de 2009:

1 — Quadros superiores:

Técnico superior.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Operador especializado.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador qualificado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.2 — Administrativos, comércio e outros:
Produção.
Operador.

2.2 — Técnicos de produção e outros:
Técnico de exploração agrícola.

CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (batata frita, aperitivos e similares) — 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 18, de 15 de Maio de 2009:

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.2 — Produção:
Técnico de manutenção.

A — Praticantes e aprendizes:
Engenheiro de técnico de manutenção.

AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — 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 21, de 8 de Junho de 2009:

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:
Técnico de relações públicas.

AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2009:

5 — Profissionais qualificados:
5.4 — Outros:
Fiscal.

AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — 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 24, de 29 de Junho de 2009:

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:
Coordenador de serviços.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:
Técnico de sistema informático.

Fiscal.

DECISÕES ARBITRAIS

...

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

UGT — Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 31 de Outubro de 2009.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT — Coimbra é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Coimbra abrange todo o distrito de Coimbra e tem a sua sede em Coimbra.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT — Coimbra adopta a sigla UGT e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Coimbra» e, por cima, a sigla UGT em branco.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT — Coimbra é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Coimbra é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT — Coimbra rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT — Coimbra o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes na UGT — Coimbra exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT — Coimbra e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Coimbra são as fixadas no Regulamento de Tendências anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT — Coimbra prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus Órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Coimbra, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional,

de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT — Coimbra

Artigo 7.º

Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Coimbra as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Coimbra desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — COIMBRA associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Coimbra.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — COIMBRA associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Coimbra e que exerçam a sua actividade no distrito de Coimbra, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT — Coimbra, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT — Coimbra.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT — Coimbra, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Coimbra e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Coimbra trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Coimbra, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT — Coimbra, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT — Coimbra;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Coimbra na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT — Coimbra para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT — Coimbra;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Coimbra;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Coimbra;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Coimbra, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT — Coimbra sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Coimbra, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT — Coimbra o correspondente a 10% da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT — Coimbra.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Coimbra, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção enviada no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT — Coimbra

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Coimbra:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Coimbra.
- 2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelo ou pelos delegados eleitos em reunião das associações sindicais filiadas que não cumpram o mínimo fixado no n.º 6, convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação medida pelo respectivo número de filiados no distrito de Coimbra;
- c) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- d) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- e) Pelos membros do secretariado;
- f) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 100 e no máximo de 200.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Coimbra e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 600 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT — Coimbra poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividade do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT — Coimbra e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), e) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimateção das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Coimbra, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT — Coimbra, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo Secretariado Nacional

da UGT, pelo Secretariado da UGT — Coimbra, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao Congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do Presidente da Mesa do Congresso da UGT- COIMBRA, por sua iniciativa ou por deliberação do Conselho Geral, que fixará, por proposta do Secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva Ordem de Trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Coimbra, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Coimbra com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Coimbra.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por cinco membros efectivos e três suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O Congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT — Coimbra.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 40, nem superior a 60, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado;

4 — O número de membros designados e eleitos será fixado pelo congresso em função da representatividade no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha o mínimo de associados fixado pelo congresso

ou tenha em funcionamento uma delegação distrital na área da UGT — Coimbra.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não tenham indicado delegado(s) ao congresso ou que não tenham o número mínimo de filiados fixado no número anterior, têm direito a eleger em conjunto pelo menos um membro para o conselho geral, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada uma medida pelo respectivo número de filiados no distrito de Coimbra.

7 — O conjunto dos trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger pelo menos um delegado, desde que o seu número seja superior ao mínimo fixado no n.º 5, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes igual ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt.

9 — O número de membros designados ou a eleger, nos termos dos n.ºs 4 e 6 será determinada em função dos números fixados para as eleições ao último congresso ordinário da UGT — Coimbra, nos termos do artigo 16.º

10 — No caso de filiações de associações sindicais filiadas, após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão.

11 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador, tem o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data do mesmo congresso.

12 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Coimbra, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Coimbra no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Coimbra;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Coimbra aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 28 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

6 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Coimbra e é composto por sete membros efectivos e três suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Coimbra é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

6 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT — Coimbra obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Coimbra.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

c) Representar a UGT — Coimbra em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Coimbra;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT — Coimbra e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Coimbra é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Coimbra;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Coimbra, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT — Coimbra;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Coimbra, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Coimbra, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT — Coimbra podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Coimbra deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT — Coimbra o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Coimbra, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Coimbra, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Coimbra.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Coimbra.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Coimbra.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Coimbra

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Coimbra:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Coimbra:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT — Coimbra, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Coimbra para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Coimbra.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Coimbra.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1 — A UGT — Coimbra possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Coimbra.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Coimbra.

Artigo 46.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Coimbra:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Coimbra para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Coimbra, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Coimbra.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT — Coimbra a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Coimbra, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT — Coimbra e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Coimbra.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Coimbra poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Menção em acta;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Demissão;

d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Coimbra que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Coimbra que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Coimbra que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT — Coimbra;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Coimbra;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT — Coimbra e nos estatutos e Declaração de Princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Coimbra sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Congresso fundador

1 — Participarão no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

Artigo 53.º

Direitos dos membros dos Órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Coimbra, sem direito de voto.

2 — O Presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Coimbra, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT — Coimbra, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Coimbra, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Coimbra, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 54.º

Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Coimbra são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 55.º

Dissolução da UGT — Coimbra

1 — A dissolução da UGT — Coimbra só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Coimbra, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de Tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Coimbra, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicalistas.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT — Coimbra e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Coimbra, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Coimbra.

Artigo 5.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Coimbra não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Coimbra, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Coimbra;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 124 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 3 e 4 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2001.

Artigo 5.º-A

Direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião decorrem do exercício de participação dos sócios do STFPC, a todos os níveis e em todos os órgãos, quer pela apresentação de propostas quer pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da actividade sindical.

3 — O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual nem sobre os interesses gerais do Sindicato.

Artigo 8.º

[...]

a) Negociar e celebrar com o Governo e órgãos da administração directa e indirecta do Estado e da administração autónoma, bem como com instituições da economia social e suas estruturas representativas, com trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato, acordos tendentes à melhoria das condições de vida de trabalho, retributivas, sócio-profissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos interesses dos trabalhadores;

- b)
- c) Participar na elaboração da legislação de trabalho e instrumentos de negociação colectiva que digam respeito aos trabalhadores representados pelo Sindicato ao serviço da administração directa e indirecta do Estado e da administração autónoma e de instituições da economia social, bem como estudar todas as questões que interessam aos seus associados e procurar as soluções mais adequadas;
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

i) Exercer o direito de negociação e contratação colectiva e defesa processual, colectiva ou individualmente, dos seus sócios nos termos da lei.

Artigo 10.º

[...]

a) Eleger e ser eleito para delegado sindical e para qualquer órgão do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos, bem como a destituição destes;

- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias;
- k)

Artigo 16.º

[...]

- 1 —
- a)
- b) Os sócios que tenham os vencimentos suspensos;
- c)
- d)

2 — Os sócios aposentados ou reformados, no momento da aposentação, beneficiam de uma redução de 50% no montante da quota a pagar caso manifestem esta intenção.

Artigo 27.º

Eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos e são eleitos, nos termos da lei, como representantes dos trabalhadores, em escrutínio directo e secreto, pela respectiva assembleia sindical, cabendo ao(s) delegado(s) cessante(s) e à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — Só poderão eleger e ser eleitos delegados sindicais os trabalhadores sindicalizados no Sindicato com as quotas em dia.

3 — O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

4 — A eleição de novos delegados sindicais deverá verificar-se, sempre que possível, nos dois meses seguintes ao termo do mandato anterior.

5 — A destituição dos delegados sindicais poderá verificar-se a todo o tempo por deliberação da respectiva assembleia sindical convocada expressamente para o efeito, com uma antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores sindicalizados presentes.

6 — A eleição e destituição dos delegados sindicais é comunicada ao respectivo serviço, após o que iniciam ou cessam imediatamente a suas funções.

7 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei.

Artigo 28.º

[...]

1 —

2 — São órgãos de estrutura descentralizada do Sindicato:

- a) Assembleia distrital de sócios;
- b) Direcção distrital;
- c) Assembleia distrital de delegados.

3 — O âmbito geográfico de intervenção das direcções distritais:

- a) Os distritos de Aveiro, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;
- b) Compreende as actuais regiões administrativas e as que vierem a suceder-lhes.

Artigo 29.º

[...]

- 1 —
- 2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são:
 - a) A direcção do Sindicato;
 - b) As direcções distritais.

Artigo 30.º

[...]

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção do Sindicato e do conselho fiscalizador são eleitos em lista conjunta, por voto directo e secreto, pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação e a forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral constam do regulamento da assembleia geral e do regulamento eleitoral, anexos aos estatutos.

Artigo 35.º

[...]

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção do Sindicato e do conselho fiscalizador, para o que assume a forma de assembleia geral eleitoral;

b)

c)

d)

e)

f)

g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património e o destino do mesmo;

h)

i) Deliberar sobre a filiação em outras estruturas sindicais ou congéneres nacionais ou internacionais;

j) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e contas e o plano e orçamento apresentado pela direcção.

Artigo 36.º

[...]

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 35.º e, anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea j) do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) A solicitação da direcção do Sindicato;

b)

c)

d) Por decisão da assembleia geral de sócios.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem cabe a respectiva convocação, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalho.

.....

Artigo 37.º

Da convocação e funcionamento de reuniões

A convocação e funcionamento da assembleia geral consta do regulamento da assembleia geral, anexo aos estatutos.

Artigo 39.º

[...]

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas nos termos do regulamento de funcionamento da assembleia geral e do regulamento eleitoral, anexos aos estatutos.

Artigo 41.º

[...]

A convocação e funcionamento da assembleia geral de delegados consta do regulamento da assembleia geral de delegados, anexo aos estatutos.

Artigo 42.º

[...]

Compete, em especial, à assembleia geral de delegados:

a)

b)

c)

d)

e)

f) Aprovar os regulamentos de benefícios e prestações de serviços referidos no artigo 10.º;

g) Aprovar, sobre proposta da direcção do Sindicato, a criação das áreas geográficas e respectivos âmbitos;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção do Sindicato.

i)

Artigo 43.º

[...]

A direcção regional do Sindicato é composta por 55 membros efectivos e 15 membros suplentes.

Artigo 44.º

[...]

A direcção do Sindicato, na sua primeira reunião, deverá:

a)

b)

c) Definir as funções de cada um dos restantes membros da direcção do Sindicato.

Artigo 45.º

[...]

Compete à direcção do Sindicato, em especial:

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

i)

- j)
 k)
 l)
 m) Convocar plenários de sócios ou delegados sindicais, por distritos, por área geográfica, sectores, subsectores de actividade ou categoria profissional, para apreciar e ou deliberar sobre problemas específicos dos respectivos trabalhadores;
 n)
 o) Eleger entre si uma comissão executiva definindo o número de membros que julgar necessários, atribuindo-lhe as competências necessárias para garantir a coordenação da actividade da direcção do Sindicato, bem como para a execução das suas deliberações;
 p) Deliberar sobre a constituição de delegações do Sindicato e definir os seus âmbitos geográficos;
 q) Coordenar e apoiar as estruturas distritais do Sindicato, definindo as respectivas prioridades;
 r)
 s)
 t)

Artigo 46.º

[...]

1 — A direcção do Sindicato reúne de dois em dois meses e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo obrigatoriamente lavrada acta de cada reunião.

2 —

Artigo 52.º

Órgãos de estrutura descentralizada

São órgãos distritais:

- a) A assembleia distrital de sócios;
 b) A direcção distrital;
 c) As assembleias distritais de delegados.

Artigo 53.º

Assembleia distrital de sócios

Compete à assembleia distrital de sócios exercer as atribuições que lhe forem cometidas nos termos do regulamento de funcionamento da assembleia distrital de sócios, anexo a estes estatutos.

Artigo 54.º

Direcções distritais

1 — O Sindicato tem direcções distritais nos distritos de Aveiro, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu e ou nas regiões administrativas que vierem a corresponder-lhes.

2 — A direcção do Sindicato escolherá de entre si o responsável de cada uma delas.

3 — Cada direcção distrital compõe-se entre 9 a 21 membros efectivos, eleitos pela respectiva assembleia distrital de sócios, simultaneamente com os órgãos do Sindicato referidos no artigo 29.º

4 — Podem integrar a direcção do Sindicato até um terço do total dos membros de cada direcção distrital.

Artigo 55.º

[...]

1 — Compete às direcções distritais:

- a)
 b) Desenvolver a actividade sindical no âmbito do respectivo distrito, em conformidade com as decisões e orientações da comissão executiva da direcção do Sindicato;
 c) Assegurar o bom funcionamento da acção sindical distrital, desempenhando ou coordenando as tarefas de natureza administrativa que sejam necessárias para apoiar as actividades no distrito, sem contudo possuírem autonomia financeira e ou administrativa;
 d) Dar a conhecer à direcção do Sindicato os problemas do respectivo distrito;
 e) Apreciar e sugerir propostas dirigidas à direcção do Sindicato para melhor desempenho da actividade sindical no respectivo distrito.

2 — As direcções distritais reúnem de dois em dois meses, sendo obrigatoriamente lavrada acta de cada reunião e enviadas as suas conclusões à comissão executiva.

SUBSECÇÃO III

Das assembleias distritais de delegados

Artigo 56.º

Assembleia distrital de delegados

1 — As assembleias distritais de delegados são órgãos consultivos da direcção do Sindicato e são constituídas por todos os delegados sindicais dos respectivos distritos.

2 — Às assembleias distritais de delegados poderão assistir sócios, não delegados sindicais, sem direito a intervenção, salvo se a assembleia decidir o contrário.

Artigo 57.º

Convocatória

1 — As assembleias distritais de delegados são obrigatoriamente convocadas pela direcção do Sindicato ou pela mesa da assembleia de delegados.

2 — A convocação das assembleias distritais de delegados poderá verificar-se ainda por requerimento de 10% dos delegados da respectiva área geográfica.

3 — Todavia, as convocatórias para as assembleias distritais de delegados devem mencionar a respectiva ordem de trabalhos, assim como o dia, a hora e o local da sua realização.

Artigo 58.º

Reuniões

1 — As assembleias distritais de delegados reúnem, no mínimo, duas vezes por ano.

2 — Serão aplicadas às assembleias distritais de delegados, com as necessárias adaptações, as disposições constantes no que respeita à assembleia geral de delegados.

Artigo 64.º

[...]

A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos

em que esta se processará, bem como definir o modo de liquidação do património e o destino do mesmo, o qual, em nenhum caso, poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 66.º

[...]

Têm qualidade e força executória os regulamentos anexos aos presentes estatutos:

- a) Regulamento da assembleia geral, anexo I;
- b) Regulamento eleitoral, anexo II;
- c) Regulamento da assembleia geral de delegados, anexo III;
- d) Regulamento da assembleia distrital de sócios, anexo IV.

Regulamentos

ANEXO II

[...]

Artigo 1.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 — Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização em representação de listas concorrentes.

Artigo 2.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 — A assembleia geral distrital de sócios elege a direcção distrital.

Artigo 7.º

[...]

- 1 —
- 2 — A lista de candidatura à direcção do Sindicato, MAG e conselho fiscalizador terá de ser subscrita por, pelo menos, um décimo ou 1000 sócios do Sindicato, com o mínimo de um décimo ou 200 sócios por cada distrito, todos com capacidade eleitoral activa.

2.1 — A lista de candidatura concorrente deve conter, obrigatoriamente, a lista de candidatura à direcção do Sindicato, à mesa da assembleia geral, ao conselho fiscalizador e as listas de candidatura a todas as direcções distritais.

2.2 — A lista de candidatura para as direcções distritais deve ser subscrita com o mínimo de um décimo ou 200 sócios por cada distrito, com capacidade eleitoral activa.

- 3 —
- 4 —
- 5 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura concorrente.
- 6 —
- 7 —

ANEXO IV

Regulamento da assembleia distrital de sócios

Artigo 1.º

Assembleia distrital de sócios

A assembleia distrital de sócios é composta por todos os sócios da respectiva área distrital sindical no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 2.º

Reuniões da assembleia distrital de sócios

1 — A assembleia distrital de sócios reúne ordinária e extraordinariamente.

2 — Serão consideradas reuniões ordinárias todas as que tenham data fixada nestes estatutos.

3 — A assembleia distrital de sócios reunirá ordinariamente uma vez por ano.

4 — A assembleia distrital de sócios reunirá também ordinariamente, de quatro em quatro anos, para proceder à eleição da direcção distrital, em conjunto com a assembleia geral de sócios que elege a direcção do Sindicato, a mesa da assembleia geral e a comissão fiscalizadora.

5 — Serão consideradas reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido dos diferentes órgãos associativos, as determinadas por situações anormais e as que forem requeridas por, pelo menos, um décimo dos sócios do distrito.

Artigo 3.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios

1 — A assembleia distrital de sócios será convocada pela direcção do Sindicato, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — A assembleia distrital de sócios será convocada pela mesa da assembleia geral.

3 — Sempre que a situação o imponha, as assembleias distritais de sócios poderão ser convocadas, extraordinariamente, no prazo de 48 horas.

4 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

5 — A mesa da assembleia distrital de sócios será composta por cinco elementos, sendo dois da direcção distrital ou da direcção do Sindicato, e três eleitos pelo plenário no início de cada sessão.

6 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.

7 — O regimento da assembleia geral aplica-se com as devidas adaptações à convocação e ao funcionamento da assembleia distrital de sócios.

Artigo 4.º

Competência das assembleias distritais de sócios

São competências das assembleias distritais de sócios:

- a) Deliberar sobre os assuntos que digam especificamente respeito aos associados dos distritos;
- b) Apreciar, discutir e votar as propostas da direcção distrital e da direcção do Sindicato;

- c) Apreciar, discutir e votar resoluções sobre os actos dos corpos gerentes e as conclusões das comissões técnicas;
- d) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos distritais e centrais do Sindicato;
- e) Eleger e destituir os membros da direcção distrital, nos termos dos presentes estatutos.

Registados em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 317.º da Lei n.º 59/2008 (Código do Trabalho), sob o n.º 47, a fl. 124 do livro n.º 2.

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

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 19 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 3.º

O Sindicato exerce a sua actividade em todos os distritos do País, no Continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores.

Registados em 24 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 124 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração de estatutos

Alteração, aprovada no congresso extraordinário realizado em 10 de Outubro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009.

Estatutos

Declaração de princípios

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A observância destes princípios implica:

2.1 — A autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

2.2 — A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do Sindicato, tais como:

a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

b) Conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

c) Secretariado nacional, órgão executivo;

d) O conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplina;

2.3 — Consagrar o direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas. Este princípio é a base de unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3 — O SINAFE assumirá por si ou em conjunto com outras organizações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização.

4 — O SINAFE defende o direito à contratação e à negociação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo o princípio da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SINAFE defende a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, do pleno emprego, do trabalho sem quaisquer discriminações, assim como os salários e a igualdade de oportunidades.

6 — O SINAFE defende, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, nacionais e ou europeias, pela emancipação dos trabalhadores numa base de solidariedade sindical.

7 — O SINAFE defende um conceito social de empresa visando uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores assim como uma acção sindical dignificante na defesa da melhoria das relações de trabalho.

8 — O SINAFE defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que esta é o último recurso que se apresenta para a defesa e persecução dos seus interesses e direitos.

Estatutos

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Constituição e designação

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAFE, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem

em empresas operadoras de transporte e infra-estruturas ferroviárias ou em quaisquer outras empresas de transportes.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins criará as delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras por proposta do secretariado nacional ao conselho geral para aprovação.

Artigo 3.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins adopta a sigla SINAFE.

2 — O símbolo do SINAFE é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo amarelo e escrito sobre este, em toda a sua volta, a denominação e sigla do Sindicato. No interior do círculo menor o fundo é branco e sobre este estão apostas a relevo e ao centro duas linhas paralelas dos caminhos de ferro, estando à direita destas, de cima para baixo, um «i» no interior de um círculo azul-celeste; um carro de mão para transporte de bagagem; uma balança a pesar uma mala de viagem; um passageiro sentado tendo junto de si uma mala pequena e ao alto um relógio com fundo castanho onde estão assinaladas três horas; à esquerda das linhas paralelas dos caminhos de ferro está um sinal principal com indicador de linha de entrada.

Artigo 4.º

Bandeira

A bandeira do SINAFE é formada por um rectângulo de cor azul-escura, tendo, no centro, a relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 3.º dos estatutos.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 5.º

Fins

O SINAFE tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais, e pressionar o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego;

2 — Lutar com todas as organizações sindicais nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT, União Geral de Trabalhadores, podendo, ainda, se tal achar conveniente, pedir a sua filiação noutras federações sindicais nacionais e internacionais do sector.

Artigo 6.º

Competências

1 — O SINAFE tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do conselho nacional do plano e do conselho nacional de rendimentos e preços;

e) Velar por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) Decretar greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Aderir às organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINAFE reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma

acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade negocial

PARTE II

Dos associados, direitos e deveres

CAPÍTULO I

Artigo 7.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SINAFE todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

a) Não podem ser admitidos como sócios os indivíduos que, simultaneamente, no local de trabalho ou noutra sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou que se possam vir a inscrever no SINAFE.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e regulamentos do SINAFE, será feito mediante o preenchimento de uma proposta fornecida pelo Sindicato.

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do dirigente, ou delegado sindical e enviado à sede do Sindicato.

b) O pedido de admissão, depois de devidamente informado pelo secretariado da delegação, será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio.

c) Se não existir delegado sindical na empresa ou zona, o trabalhador pode formular directamente o pedido à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado nacional, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

§ Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixe de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou se venha a colocar na situação prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º;

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 47.º e de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Seja expulso do SINAFE.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá o direito de receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 9.º

Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a readmissão:

a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos sócios:

1) Participar em toda a actividade do SINAFE de acordo com os presentes estatutos;

2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;

3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas nestes estatutos;

4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

5) Beneficiar de todas as actividades do SINAFE no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;

6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos;

7) Beneficiar de apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

8) Beneficiar de compensação por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;

9) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;

10) Serem informados de toda a actividade do Sindicato;

11) Reclamar da actuação do delegado sindical;

12) Receber os estatutos e Programa de Acção do Sindicato;

13) Receber o cartão de sócio;

14) Requerer, nos termos legais, a sua admissão de sócio do Sindicato.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manterem-se informados das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINAPE;
- 4) Fortalecer a organização do SINAPE nos locais de trabalho;
- 5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Pagar regularmente as suas quotizações;
- 7) Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias, ao Sindicato a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- 8) Devolver o cartão de sócio do SINAPE quando tenham perdido essa qualidade;
- 9) Defender em todos os locais o bom nome do Sindicato.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido por regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

PARTE IV

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINAPE comporta:

- 1) Congresso;
- 2) Conselho geral;
- 3) Conselho fiscalizador de contas;
- 4) Conselho de disciplina;
- 5) Secretariado nacional;
- 6) Delegações;
- 7) Delegados sindicais e comissões sindicais e profissionais.

Artigo 14.º

Órgãos dirigentes

1 — São órgãos dirigentes do SINAPE:

- a) Conselho geral;
- b) Conselho fiscalizador de contas;

- c) Conselho de disciplina;
- d) Secretariado nacional;
- e) Secretariado das delegações.

Artigo 15.º

Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

§ Exceptuam-se os delegados do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINAPE das importâncias correspondentes.

Artigo 16.º

Quórum

1 — Os órgãos do SINAPE só poderão deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros efectivos.

2 — Decorrida uma hora da data prevista para o início dos trabalhos, pode reunir e deliberar validamente com quaisquer números de membros presentes.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 17.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINAPE é o congresso, constituído por um colégio mínimo de 50 delegados e um máximo de 65 delegados, eleitos em assembleia eleitoral, em conformidade com os estatutos.

2 — Será necessário o mesmo número de associados para eleger um delegado.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso o presidente do conselho geral, o presidente do conselho de disciplina, o secretário-geral e os dois vice-secretários-gerais.

Artigo 18.º

Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria de três quartos os órgãos estatutários do SINAPE e eleger uma comissão administrativa à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e a realização, no

prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;

- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- j) Alterar a quotização sindical, bem como fixar as quotizações para os fundos a instituir.

2 — As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos do congresso são válidas e vincularão o SINAFE, desde que formulada(s) por proposta e subscrita por um mínimo de 20% dos delegados presentes e apresentada(s) à mesa do congresso no decorrer dos trabalhos e aprovadas pelo mesmo por maioria simples.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 20% dos sócios do SINAFE;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar ou deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINAFE.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 20.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser publicado em um jornal diário nacional dos de maior tiragem e no boletim informativo do Sindicato com a antecedência mínima de 90 dias.

§ No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

§ O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 19.º deverá reunir dentro de 60 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocatória deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 15 dias da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 21.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a).

3 — O congresso elegerá no início da 1.ª sessão uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e das deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 22.º

Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- 3) Deliberação sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 23.º

Regimento

1 — O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 24.º

Composição

1 — O conselho geral é composto por 27 membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt. Têm também assento no conselho geral:

- O presidente do conselho de disciplina;
- O secretário-geral;
- Os vice-secretários-gerais;
- O secretário nacional tesoureiro.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — Será presidente do conselho geral o 1.º candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Terão assento no conselho geral sem direito a voto:

- a) Os membros do conselho de disciplina;
- b) Os membros do secretariado nacional;
- c) O coordenador do secretariado de cada delegação do SINAFE.

5 — Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações nas quais o SINAFE esteja filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no ponto anterior.

Artigo 25.º

Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá, na sua 1.ª reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente e três secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar o maior número de votos, que, com o presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 26.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10% dos sócios do SINAFE.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 15 dias de antecedência.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINAFE e, em especial:

a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelos congressos;

b) Convocar o congresso, nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINAFE ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

f) Deliberar acerca da declaração de greve, sobre proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado, maioritariamente, quando a sua duração for superior a 10 dias;

g) Ratificar a declaração, pelo secretariado nacional, de greve;

h) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

i) Eleger os representantes do SINAFE nas organizações em que esteja filiado;

j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir delegações do SINAFE e aprovar o regulamento de funcionamento destas;

l) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

n) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAFE lhe apresentem;

o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para a convocação do congresso;

p) Ratificar a proposta do secretariado nacional com o número de delegados que elege ao congresso, conforme o n.º 2 do artigo 17.º;

q) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;

r) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINAFE, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

s) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regulamento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho fiscalizador de contas o 1.º candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 29.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINAFE;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

d) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINAFE.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato.

3 — Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão obrigatoriamente elaboradas actas.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 30.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por nove elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho de disciplina o 1.º candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que

qualquer assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

2 — Das reuniões do conselho de disciplina serão obrigatoriamente elaboradas actas.

Artigo 32.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINAFE;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar até à pena de suspensão;

d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;

e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado nacional, o seu relatório.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

1 — O secretariado nacional, composto por 15 elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É secretário-geral o 1.º nome, e vice-secretários-gerais o 2.º e o 3.º nomes da lista mais votada.

4 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

5 — O secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, na sua 1.ª reunião, um secretariado executivo de sete elementos.

6 — O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas pelo secretariado nacional.

7 — As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

8 — Poderão participar nas reuniões do secretariado nacional os presidentes do conselho geral e do conselho de disciplina, sem direito a voto, desde que aprovado em reunião e a convite do secretário-geral.

Artigo 34.º

Competência

1 — Ao secretariado nacional compete, nomeadamente:

a) Representar o SINAFE a nível nacional e internacional;

b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

c) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações do SINAFE;

d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados das delegações;

e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

g) Fazer a gestão do pessoal do SINAFE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Elaborar e apresentar anualmente até 15 de Dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

i) Apresentar anualmente até 30 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

j) Representar o SINAFE em juízo e fora dele;

m) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

n) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se haverem pronunciado, maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a 10 dias, devendo submeter as suas decisões a ratificação do conselho geral;

o) Propor ao conselho geral a convocatória do congresso nos termos do n.º 1 e suas alíneas a) e b) do artigo 19.º dos estatutos, com a indicação do local, dia, hora e respectiva ordem de trabalhos;

p) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos do n.º 2 e suas alíneas do artigo 17.º destes estatutos;

q) Nomear os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAFE;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINAFE todos os assuntos sobre os quais eles se devem pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

e) Editar o jornal do SINAFE e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que outros órgãos do SINAFE o incumbam;

h) Eleger de entre os seus membros um secretariado permanente executivo composto por sete membros;

i) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato.

Artigo 35.º

Reuniões

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de 45 em 45 dias, devendo ser elaborada acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

2 — O secretariado executivo reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, devendo ser elaborada acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

Artigo 36.º

Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;

b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o SINAFE em todos os actos;

d) Nas suas faltas e impedimentos, o secretário-geral será substituído por um dos vice-secretários-gerais;

e) Propor os membros para o secretariado permanente executivo;

f) Propor a constituição dos pelouros, a sua composição e coordenação;

g) Ter assento e presidência nas reuniões das delegações, podendo estas ser convocadas por sua iniciativa, assim como nas reuniões das comissões sindicais e profissionais.

Artigo 37.º

Responsabilidade

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Para obrigar o SINAFE bastam as assinaturas de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente a do secretário nacional tesoureiro, quando os documentos envolvem responsabilidade financeira.

CAPÍTULO VII

Delegações

Artigo 38.º

Criação e fusão

1 — Poderão ser criadas, por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, delegações do SINAFE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência do funcionamento destas formas de representação.

3 — A área geográfica das delegações será definida na primeira reunião do conselho geral sobre proposta do secretariado nacional.

Artigo 39.º

Competências das delegações

Às delegações compete:

a) Dinamizar o Sindicato na sua área de acção em coordenação com os órgãos do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Transmitir aos órgãos nacionais do Sindicato as aspirações dos associados;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do Sindicato;

d) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;

e) Acompanhar a acção dos dirigentes, conselheiros e delegados sindicais, facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

Artigo 40.º

Órgãos da delegação

São órgãos da delegação:

a) A assembleia de delegados;

b) O secretariado da delegação.

Artigo 41.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é presidida pelo secretariado nacional e reúne obrigatoriamente uma vez por semestre e extraordinariamente nos seguintes casos:

a) A requerimento do secretariado da delegação;

b) A requerimento de 20% dos delegados sindicais da delegação.

Artigo 42.º

Secretariado da delegação

1 — Cada delegação será dirigida por um secretariado composto por:

a) Um secretário coordenador, que preside;

b) Dois ou quatro membros eleitos pela assembleia de delegados.

c) O secretariado das delegações será eleito por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas pelo método proporcional de Hondt, na 1.ª assembleia de delegados.

d) Será secretário coordenador o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

e) As listas terão de indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

2 — Ao secretariado da delegação competirá dirigi-la, fazendo igualmente a sua gestão financeira.

CAPÍTULO VIII

Delegações sindicais

Artigo 43.º

Eleição de delegados sindicais

1 — A eleição de delegados sindicais será efectuada no ou nos locais de trabalho, por todos os associados do SINAFE.

2 — O secretariado nacional promoverá e organizará as eleições dos delegados sindicais nos 120 dias seguintes ao congresso.

a) A convocação das eleições será feita com 20 dias de antecedência pelo secretariado nacional.

3 — Após anúncio da eleição dos delegados sindicais, os associados poderão constituir-se em listas nominativas completas, enviando a sua candidatura ao secretariado nacional até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

5 — Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional no prazo máximo de cinco dias, para apreciação da sua regularidade.

Artigo 44.º

Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINAFE que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida de eleições dinamizadas pelo secretariado com base em listas nominativas completas, com escrutínio pelo método de Hondt.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 45.º

Comissões sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características da empresa e a dispersão dos locais de trabalho das zonas o justificarem.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 46.º

Fundos

Constituem fundos do SINAFE:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

Artigo 47.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios do SINAFE é de 1% e incide sobre o líquido do total do vencimento mensal, do subsídio de férias e do 13.º mês, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — A quotização mensal para o Sindicato dos sócios em situação de pré-reforma é de 0,5% sobre o total do vencimento líquido, com arredondamento por excesso para o euro.

Artigo 48.º

Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINAFE.

PARTE VI

Das eleições

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 49.º

Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SINAFE.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE durante pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 50.º

Elegibilidade

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas ou que tenham sido expulsos do Sindicato.

3 — Não é permitida a eleição para dois ou mais órgãos do Sindicato.

Artigo 51.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada em um jornal diário nacional, dos de maior tiragem e no boletim informativo do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de lista, o dia, as horas e os locais onde funcionarão as mesas de voto.

c) As horas e locais onde funcionarão as mesas de voto serão objecto de publicação no jornal do SINAFE.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral é da competência da mesa do conselho geral, sob orientação do seu presidente.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades destes, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e enviar os votos por correspondência desde que solicitados até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINAFE desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE, pelo menos, 10 dias antes da assembleia eleitoral;

g) Proceder à nomeação da comissão de verificação de poderes;

h) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

i) Organizar a constituição das mesas de voto;

j) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

k) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 53.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes por círculo eleitoral.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 54.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio do SINAFE e ainda pela residência do 1.º subscritor.

3 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes, em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso, sendo todos eles identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, empresa, categorias profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e de declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início da assembleia eleitoral.

5 — Nenhum associado do SINAFE pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas que não venham acompanhadas

da documentação exigida em conformidade com os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2 — A mesa da assembleia eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar do termo da apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violação das normas instituídas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela assembleia eleitoral no prazo máximo de três dias a contar da data da respectiva notificação.

4 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar será ocupado na lista pelo candidato imediatamente a seguir e assim sucessivamente, inclusive os suplentes.

b) A lista será devidamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

5 — As candidaturas que, findo o prazo estabelecido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela mesa da assembleia eleitoral e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 56.º

Aceitação de candidaturas

1 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A» e serão publicitadas aos associados.

Artigo 57.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINAFE sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto no próprio dia das eleições.

Artigo 58.º

Assembleias de voto

1 — Funcionário assembleias de voto na sede e delegações do Sindicato, ou noutro local que possa ser relevante.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito a voto, na sede ou delegação com assembleia de voto mais próxima.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 19 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho e

em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

Artigo 59.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3 — Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

4 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

5 — As listas deverão indicar os seus delegados até dois dias antes da assembleia eleitoral.

6 — Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 60.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado à mesa da assembleia eleitoral até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito conste o nome e o número de sócio;

d) Este subscrito deve ser introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição;

g) É permitido o voto electrónico, desde que através da página do Sindicato.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINAFE e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 61.º

Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e à identificação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 62.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINAFE.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 63.º

Regulamento eleitoral

Conselho geral aprovará numa das reuniões o regulamento eleitoral.

PARTE VII

Renúncia, suspensão e perda de mandato

Artigo 64.º

Renúncia do mandato

1 — Qualquer associado eleito para os órgãos estatutariamente poderá renunciar ao mandato.

2 — A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao presidente do conselho geral, que indicará o respectivo substituto.

Artigo 65.º

Suspensão do mandato

1 — Os membros eleitos para os órgãos do SINAFE poderão solicitar a suspensão do mandato.

2 — O pedido de suspensão, devidamente fundamentado, deve ser endereçado ao presidente ou secretário-geral do órgão a que pertence.

3 — Entre outros, são motivos de suspensão os seguintes:

a) Doença devidamente comprovada;

b) Afastamento temporário do País ou por motivos profissionais por período superior a 30 dias.

4 — A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia ao mesmo.

5 — Durante o seu impedimento a vaga será preenchida nos termos do artigo 66.º

Artigo 66.º

Preenchimento de vagas nos órgãos

As vagas ocorridas nos órgãos do SINAFE são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

Artigo 67.º

Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:

a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou dêem três faltas consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões dos órgãos a que pertencem, sem motivo justificado.

PARTE VIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 68.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — O projecto ou projectos de alteração dos estatutos serão distribuídos aos delegados do congresso, no dia da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINAFE se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas nas alíneas 2.2 e 2.3 do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

Artigo 69.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINAFE com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINAFE só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

Artigo 70.º

Comissões profissionais

1 — As comissões profissionais assentam na identidade de interesses, numa profissão ou num sector de actividade e visam a sua legítima salvaguarda, bem como a superação e harmonização das eventuais contradições que entre elas surjam.

2 — Poderá haver tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional dos associados.

3 — O conselho geral aprovará regulamento próprio de funcionamento das comissões profissionais e suas competências.

Artigo 71.º

Convocação das reuniões

1 — A convocação para as reuniões dos elementos dos vários órgãos do Sindicato e ainda não referidas nos actuais estatutos são feitas pelo presidente de cada órgão ou por quem o substitua, pelo secretário-geral ou por quem o substitua.

2 — Nas convocatórias deve constar a ordem de trabalhos, o local e a data da reunião. Devem ser enviadas aos interessados por meio informático ou outro, com uma antecedência mínima de cinco dias.

Artigo 72.º

Eficácia

1 — As alterações introduzidas nos presentes estatutos, aprovados no congresso extraordinário do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE realizado no dia 10 de Outubro de 2009 no Entroncamento, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes estatutos são revogados os anteriores estatutos, aprovados no VI Congresso do SINAFE e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009.

Registados em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 124 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

UGT — Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra

Secretariado eleito em 31 de Outubro de 2009 para mandato de quatro anos.

Presidente — Carlos Manuel Simões da Silva, do sindicato SBC, bilhete de identidade n.º 6006081, de 11 de

Março de 2003, emitido pelo arquivo de Lisboa, bancário. Entidade empregadora: BES.

Secretários:

Manuel José Sousa Santos Frade, do sindicato SPZC, bilhete de identidade n.º 2446415, de 6 de Julho de 2006, emitido pelo arquivo de Lisboa, professor. Entidade empregadora: Ministério da Educação.

Juvenal Ribeiro de Sousa, do sindicato SINDEL, bilhete de identidade n.º 4140891, de 30 de Julho de 2008, emitido pelo arquivo de Coimbra, serralheiro mecânico principal. Entidade empregadora: EDP — Distribuição de Energia.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, do sindicato SINTAP, bilhete de identidade n.º 6587715, de 31 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de Coimbra, fiscal municipal. Entidade empregadora: Câmara Municipal de Coimbra.

Maria Isabel Oliveira Ferreira Roque, do sindicato STE, bilhete de identidade n.º 4072303, de 14 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de Coimbra, técnica superior de recursos humanos. Entidade empregadora: Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.

Maria de Fátima Abreu Carvalho, do sindicato FNE, bilhete de identidade n.º 7896257, de 9 de Agosto de 2006, emitido pelo arquivo de Coimbra, educadora de infância. Entidade empregadora: Ministério da Educação.

Fernando da Silva Rasteiro, do Sindicato SINFA, cartão de cidadão n.º 4128889, de 24 de Novembro de 2008, operador de revisão e venda. Entidade empregadora: Comboios de Portugal, E. P. E.

Secretariado (suplentes):

António João Soeiro Pimentel, do sindicato SBC, bilhete de identidade n.º 530090, de 24 de Junho de 1999, emitido pelo arquivo de Coimbra, bancário. Entidade empregadora: Millennium BCP.

Arménio Manuel Marques Dinis, do sindicato SIN-DETELCO, bilhete de identidade n.º 6666570, de 5 de Janeiro de 2000, emitido pelo arquivo de Coimbra, encarregado de gráfica. Entidade empregadora: Imprensa de Coimbra.

Mário José Saraiva Cação, do sindicato SETAA, bilhete de identidade n.º 7619784, de 12 de Maio de 2004, emitido pelo arquivo de Coimbra, formador. Entidade empregadora: IEFP.

APROFER — Associação Sindical dos Profissionais de Comando e Controlo Ferroviário

Direcção eleita em 28 de Outubro de 2009 para mandato de três anos:

Presidente — Adriano Alberto Leal Filipe, bilhete de identidade n.º 6044681.

Vice-presidente — Jorge Manuel Claudino Alves Botelho, bilhete de identidade n.º 7838306.

1.º vogal — Victor Carlos Borges da Conceição, bilhete de identidade n.º 9466899.

2.º vogal — Nuno Ricardo Gamito Pereira Jorge, bilhete de identidade n.º 10027350.

1.º suplente — Carlos Manuel Barroso Vieira Plácido, bilhete de identidade n.º 100262730.

2.º suplente — Vítor Celestino Fonseca da Silva, bilhete de identidade n.º 3324641.

Tesoureiro — Óscar José Borges da Igreja Urbano, cartão de cidadão n.º 9502102.

ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados — Alteração

Alteração na composição da direcção da ASPL, eleita em 30 de Junho de 2009, para mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009:

Carlos Manuel Amaral Sobral, sócio n.º 2711244, E. S. Jorge Peixinho, bilhete de identidade n.º 8633445, com o cargo de tesoureiro, foi substituído pela tesoureira-adjunta Maria do Rosário Isabelinho Franco Fortunato, sócia n.º 2711845, ES/3 da Moita, bilhete de identidade n.º 7757278, que passa a ocupar o cargo de tesoureiro.

António Manuel dos Santos Dias, sócio n.º 2717659, ES/3 Poeta Joaquim Serra, bilhete de identidade n.º 8045775, membro suplente, passa a ocupar o cargo de tesoureiro-adjunto.

Maria de Fátima Esteves Alonso Moreira, sócia n.º 1512415, Agrupamento de Escolas de Vinhais, bilhete de identidade n.º 5815955, foi substituída por Maria Alice Correia Alves, sócia n.º 2914499, ES Silves, bilhete de identidade n.º 8219849, membro suplente que passa a ocupar o cargo de vogal efectivo.

SICOS — Sindicato Independente do Comércio e Serviços

Direcção eleita em 14 de Outubro de 2009 para o mandato de quatro anos:

Susana Isabel da Conceição Mendes, efectiva.

João Paulo Dias Santareno Duarte, efectivo.

Ana Maria de Matos Elias Martinho, efectiva.

Carla Sofia da Silva Soares Maia Moura, efectiva.

Paula Alexandra Leitão Sanches, efectiva.

Pedro Ricardo Pereira Seabra Mota Martins, inerente.

Célia Maria Farinha Garcia Pereira, inerente.

Cláudio Giancarlo Filipe Masi, suplente.

Teresinha Eufrásio Nunes, suplente.

Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — Substituição

Filomena Maria da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 5191047, com o cargo de secretária, foi substituída por Ana Cristina Santos A. E. A. S. Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 7324417, tendo sido nomeada para secretária-adjunta Ana Cristina Fernandez Batista, portadora do bilhete de identidade n.º 8380946.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

AIT — Associação dos Industriais de Tomate

Direcção eleita em 27 de Março de 2009 para mandato de três anos:

Engenheiro Martin Roderick Stilwell, presidente, em representação da associada ITALAGRO — Indústria de Transformação de Produtos Alimentares, S. A.;

Dr. Carlos Luís Caramujo Duarte, em representação da associada Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A.;

Dr. João Moniz da Maia Ortigão Costa, em representação da associada SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A.;

Dr. Mário Lopes Cajada, em representação da associada SUTOL — Indústrias Alimentares, L.ª;

José Fernando Neves da Silva, em representação da associada TOUL — Sociedade Portuguesa de Desidratação, L.ª;

Engenheiro Miguel Marcelo de Sousa Cambezes, secretário-geral, o qual, nos termos do n.º 3 do artigo 23.º dos Estatutos da Associação, não representa nenhuma das associadas da mesma.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Hotel Ritz, S. A.

Eleição em 10 e 11 de Novembro de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Manuel Carlos Xavier da Silva, empregado de mesa de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6122871.

Susana Margarida Freitas Machado, empregada de andares, bilhete de identidade n.º 10995607.

José de Jesus Tomé, empregado de mesa de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3138523.

Jaime Manuel Morgado, cozinheiro de 2.ª, bilhete de identidade n.º 4803330.

Alfredo Ricardo Varelas Soares, telefonista de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6204507.

Suplentes:

Sónia Alexandra da Costa Martins, empregada de andares, bilhete de identidade n.º 11544556.

Ana Paula Silva Cardoso, empregada de limpeza, bilhete de identidade n.º 6202643.

Alfredo José Coelho Correia, empregado de mesa de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7349454.

Rui Manuel Simões Silva, técnico de frio, bilhete de identidade n.º 9364236.

Joaquim Manuel Ferreira Santos, cozinheiro de 2.ª, bilhete de identidade n.º 6988163.

Registado em 24 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, a fl. 142 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Administração do Porto de Sines

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 10 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho, na Administração do Porto de Sines:

«No enquadramento e nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias informa VV. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da Administração do Porto de Sines, no dia 10 de Fevereiro de 2010.»

CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A.:

«No enquadramento e nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de

Setembro, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias informa V. Ex.ªs de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A., no dia 10 de Fevereiro de 2010.»

Universidade de Aveiro

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Universidade de Aveiro:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (leia-se, artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), que no dia 21 de Janeiro de 2010 realizar-se-á na Universidade de Aveiro, Campus Universitário de Santiago, 3810-193, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181.º e seguintes do anexo II e no artigo 266.º, todos da supracitada lei (leia-se, artigo 26.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro).»

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunica-

ção efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E.:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, [leia-se, artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro], que no dia 18 de Janeiro de 2010 realizar-se-á no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., sito na Avenida de Bissaya Barreto, 98, apartado 2005, 3001-651 Coimbra, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181 e seguintes do anexo II e no artigo 266, todos da supracitada lei [leia-se, artigo 26.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro].»

Schnellecke Portugal, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a, segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Schnellecke Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 25 de Fevereiro de 2010, realizar-se-á na Schnellecke Portugal, S. A., com sede social na Quinta da Marquesa, 2950-557 Quinta do Anjo, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.»

Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 10 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vimos por este meio comunicar que no dia 17 de Fevereiro de 2010 se realizará na Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A., sita no Centro Empresarial Alfrapark, Estrada de Alfragide, 67, 2610-008 Amadora, a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho.»

(Seguem-se as assinaturas de 14 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A., realizada em 30 de Setembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

Efectivos:

Daniel José Lemos Bandarra, bilhete de identidade n.º 11191486.

Maria Miguel Marchã de Almeida Soares Mendes, bilhete de identidade n.º 10283366.

João Manuel Assenhas Azinhais, bilhete de identidade n.º 07627239.

João Nelson Leal Fidalgo, bilhete de identidade n.º 07849280.

Registado em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 94, a fl. 39 do livro n.º 1.

GUIALMI, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa

GUIALMI, S. A., realizada em 30 de Julho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009.

Efectivos:

António Manuel Batista de Almeida Rosmaninho, portador do bilhete de identidade n.º 11117760, emitido em 21 de Fevereiro de 2008, pelo arquivo de Aveiro.

Jaime Manuel Pereira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 9755097, emitido em 15 de Março de 2006, pelo arquivo de Aveiro.

Suplentes:

Maria Rosália Marques Pereira Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 8052759, emitido em 7 de Abril de 2000, pelo arquivo de Lisboa

Carlos António Farias Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 10817332, cartão único.

Registado em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 95, a fl. 39 do livro n.º 1.

LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A., realizada em 30 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

Efectivos:

Francisco Fachadas Lourenço, n.º 110, com a categoria profissional de oficial II.

Eva d'Assunção Guerreiro, n.º 80, com a categoria profissional de operária I.

Romeu Assis Ferreira Miranda, n.º 7, com a categoria profissional de oficial III.

Suplentes:

Madalena da Luz Fernandes, n.º 52, com a categoria profissional de operária I.

Manuel Custódio Dias, n.º 214, com a categoria profissional de afinador de máquinas II.

Manuela Maria Espadinha, n.º 86, com a categoria profissional de operária I.

Registado em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 93, a fl. 38 do livro n.º 1.

S. E. A. E. Iluminação, L.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa S. E. A. E. Iluminação, L.ª, realizada em 29 de Outubro de 2009, para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Manuel Branco Correia, portador do bilhete de identidade n.º 10503602, do arquivo de Lisboa.

Vítor Miguel Rosário Raposo, portador do bilhete de identidade n.º 7975048, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Maria Antónia Santos Falcão, portadora do bilhete de identidade n.º 6533469, do arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Heleno Silva, portador do bilhete de identidade n.º 5638243, do arquivo de Lisboa.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 17 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 28.º do Código do Trabalho, sob o n.º 92, a fl. 38 do livro n.º 1.

