

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 II**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Refeitórios e subsídio de alimentação**

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível**

- 1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de € 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.<sup>a</sup> do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> do acordo de adesão, acima referenciado;

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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

Cláusula 3.<sup>a</sup>

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.<sup>a</sup> produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.<sup>a</sup> 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 aroinstalação. 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.<sup>a</sup>

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

##### Integração do acordo autónomo

Farão parte integrante do acordo autónomo os acordos que vierem a ser negociados nos termos das cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> do acordo de adesão.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

##### 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.<sup>a</sup> e as cláusulas 57.<sup>a</sup> e 84.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

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

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

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

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.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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.<sup>a</sup> e 20.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

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

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

**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.<sup>a</sup>

**Prémio de regularidade**

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>;
- 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.<sup>a</sup>-A

**Duração do período de férias**

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

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

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras especiais

1 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

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

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

3 — O valor do prémio será calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados 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.<sup>a</sup>

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

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

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de € 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.<sup>a</sup> do acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> da convenção, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> do acordo de adesão, acima referenciado;

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

O modelo de enquadramento a que se refere a cláusula 1.<sup>a</sup> produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

O modelo de enquadramento referido na cláusula 1.<sup>a</sup> 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 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.

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, fisico-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, fisico-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, fisico-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 inspeções 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 inspeções 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;

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.

#### 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 — .....