

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 8

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 3,59

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 8	P. 311-370	28-FEVEREIRO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	313
Organizações do trabalho .....	...
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Águas do Cávado, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	313
— PLURIMARKETING — Telemarketing e Marketing, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	313

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....	314
--	-----

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	315
— CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FENPROP — Feder. Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras .....	318
— AE entre a EBAHL — Equipamentos dos Bairros Históricos de Lisboa, E. M., e o STML — Sind. dos Trabalhadores do Município de Lisboa .....	326
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração .....	344
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outros — Alteração .....	351
— AE entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração .....	357
— Acordo de adesão entre a AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT celebrado entre aquela associação patronal e outras e o SETACOOOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros .....	365

— Acordo de adesão entre a HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A., e o SINERGIA — Sind. da Energia e outro, o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros, a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e a ASOSI — Assoc. Sócio-Sindical dos Trabalhadores de Electricidade da Região Centro aos ACT entre a EDP — Distribuição de Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e as mesmas organizações sindicais .....	365
— AE entre a Companhia das Lezírias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	366
— CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	369



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Águas do Cávado, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Águas do Cávado, S. A., com sede em Barcelos, na Rua do Duque de Barcelos, 6, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações da estação de tratamento de água, sita em Vilar de Areias.

A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter celebrado um contrato de concessão de exploração com o Estado Português, em 3 de Agosto de 1995, pelo prazo de 30 anos, pelo qual lhe é conferida, em regime exclusivo, a concessão da concepção, construção, exploração e gestão do sistema multimunicipal de captação, tratamento e abastecimento de água para consumo público da área norte do Grande Porto.

Nos termos do mesmo contrato, ficou a requerente obrigada à construção de uma rede fixa e de todas as instalações necessárias à captação, tratamento e abastecimento de água para consumo público.

Todas estas infra-estruturas necessitam da presença contínua de vários trabalhadores, de forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos instalados e a garantir a supervisão do funcionamento de todo o sistema, tornando-se necessário afectar a tal oito trabalhadores.

Por tal motivo, a requerente necessita que o pessoal que vai afectar àqueles serviços labore, igualmente, em regime de laboração contínua.

Assim, considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração pretendido deram o consentimento;
- 3) Que a lei geral do trabalho não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Águas do Cávado, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações sitas em Areias de Vilar.

Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e do Ambiente e do Ordenamento do Território, 23 de Janeiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*,

Secretário de Estado do Trabalho e Formação. — O Ministro do Ambiente e do Ordenamento do Território, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

### **PLURIMARKETING — Telemarketing e Marketing, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa PLURIMARKETING — Telemarketing e Marketing, S.A., com sede na Rua de Alexandre Braga, 25-B, Lisboa, requereu autorização para laborar continuamente no sector de serviços de *marketing* e *telemarketing*.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina da PRT/administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2000.

A requerente fundamenta o seu pedido no facto de prestar serviços de *marketing* e de *telemarketing*, bem como de campanhas publicitárias, às empresas suas clientes, serviços estes que, em muitos casos, necessitam de funcionar vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 261.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa PLURIMARKETING — Telemarketing e Marketing, S. A., a laborar continuamente no sector de prestação de serviços de *marketing* e *telemarketing*.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 10 Janeiro de 2002. — O Secretário de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2001, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, ressaltando, embora, os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2001, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 51-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2001, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais

outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica aos estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33 e 32 de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Outubro de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Fevereiro de 2002. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.**

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Definição do horário de trabalho

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

2 — Na prestação do trabalho o período de referência para a duração média do trabalho semanal é de 12 meses.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

a) Poderão ser estabelecidos outros intervalos, não considerados como tempo de trabalho, para além do previsto na alínea anterior.

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

.....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e turnos

.....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de laboração contínua

1 — Por motivo de dar resposta às necessidades de utilização máxima da capacidade instalada, as empresas poderão recorrer a turnos de laboração contínua (cobertura dos sete dias da semana, vinte e quatro horas por dia).

2 — Nos termos da lei em vigor, para poder utilizar a laboração contínua, a empresa necessita de estar munida de autorização ministerial.

3 — O recurso à laboração contínua não poderá ser feito por períodos inferiores a um mês.

4 — Aos trabalhadores da escala em regime de laboração contínua é devido o subsídio de turno de 25%.

5 — As situações mais favoráveis que tenham sido acordadas serão salvaguardadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

.....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados, férias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

.....

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 24,80 (4980\$) enquanto no desempenho dessas funções.

2 — .....

3 — .....

Até 1 000 000\$ — € 17,10 (3440\$);  
Mais de 1 000 000\$ — € 24,90 (4990\$).

4 — .....

5 — .....

## CAPÍTULO IX

### Despesas com deslocações

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — .....

a) .....

b) .....

c) Ao pagamento de uma verba diária de € 1,60 (312\$) para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d) .....

2 — .....

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — € 1,60 (312\$);

Almoço/jantar — € 7,70 (1540\$); ou

.....

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito:

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de € 3,20 (634\$) para cobertura de despesas correntes;

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

.....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) A uma verba diária de € 8,30 (1664\$) para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;

i) .....

j) .....

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Regime especial de deslocações

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

Pequeno-almoço € 1,60 (312\$);

Almoço/jantar — € 8,30 (1664\$);

Alojamento — € 20,50 (4108\$); ou

.....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

## ANEXO I

### Tabelas salariais

Níveis	Tabela I		Tabela II	
	Euros	Escudos	Euros	Escudos
1 .....	956,70	191 800	1 064,90	213 500
2 .....	851,90	170 800	957,20	191 900
3 .....	744,70	149 300	837,50	167 900
4 .....	676,40	135 600	745,20	149 400
5 .....	606,00	121 500	675,90	135 500
6 .....	555,70	111 400	606,00	121 500
7 .....	511,30	102 500	557,70	118 800
8 .....	467,40	93 700	518,30	103 900
9 .....	436,40	87 500	476,40	95 500
10 .....	410,00	82 200	448,90	90 000
11 .....	387,60	77 700	430,50	86 300
12 .....	373,60	74 900	409,50	82 100
13 .....	351,20	70 400	387,10	77 600

## GRUPO I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.<sup>a</sup> nos grupos 8 e 9

### Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	– –	– –
17 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	– –	– –	– –	– –

**Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9**

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00
Praticante do 1.º ano .....	€ 334,19 67 600\$00	€ 334,19 67 000\$00
Praticante do 2.º ano (*) .....	€ 334,19 67 600\$00	€ 334,19 67 000\$00

(\*) Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

**GRUPO II**

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

**Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem**

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00
16 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	– –	– –
17 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	– –	– –	– –	– –

**GRUPO III**

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00
Praticante de 19 anos .....	€ 334,19 67 000\$00	334,19 67 000\$00

**GRUPO IV**

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 1.º ano com 18 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 1.º ano com 19 anos .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 272,34 54 600\$00
Praticante de 2.º ano .....	€ 334,19 67 000\$00	334,19 67 000\$00

#### Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes .....	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00
Praticantes .....	€ 267,36 53 600\$00	€ 267,36 53 600\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00	€ 334,19 67 000\$00

#### Critério diferenciador de tabelas

I — Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou a retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II — Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III — Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV — Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V — Às empresas referidas no n.º I aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 032 012,00 (206 900 000\$).

Às empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 941 525,00 (289 000 000\$), deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

VI — As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2001.

Lisboa, 28 de Novembro de 2001.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e Outros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Dezembro de 2001.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2002, a fl. 149 do livro n.º 9, com o n.º 17/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FEN-PROP — Feder. Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Cláusula 1.ª

#### Âmbito de aplicação

A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.



## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho e entra em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais vigoram por um período máximo de 12 meses.

3 — O disposto nas cláusulas 59.<sup>a</sup>, 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup> tem efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2001.

## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

- a) Trinta e cinco horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas e técnicos de serviço social;
- b) Trinta e seis horas — para trabalhadores de enfermagem, de reabilitação e emprego protegido, de serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, bem como os restantes trabalhadores sociais;
- c) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, de apoio, auxiliares de educação e professores;
- d) Quarenta horas — para os restantes trabalhadores.

2 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento e, ainda, as reuniões, nomeadamente, de atendimento das famílias.

.....

## CAPÍTULO VII

### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de

valor de 3300\$ (€ 16,46) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha responsabilidade efectiva de caixa, funções de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 4650\$ (€ 23,19).

2 — .....

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Refeição

1 — .....

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no montante de 390\$ (€ 1,95) por cada dia completo de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Novos enquadramentos

1 — O novo enquadramento de categorias e remuneratório dos trabalhadores com as profissões de ajudante familiar/domiciliário, de ajudante de lar e centro de dia, de ajudante de acção educativa e de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Os trabalhadores com a profissão de ajudante familiar/domiciliário são reclassificados em ajudante familiar/ domiciliário de 2.<sup>a</sup> à data da entrada em vigor do novo enquadramento categorial e remuneratório com a remuneração mensal de 88 700\$ (€ 442,43).

3 — Os trabalhadores com as profissões de ajudante de lar e centro de dia, de ajudante de acção educativa e de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes que possuam cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço a partir de 1 de Janeiro de 2001 são reclassificados em ajudante de lar e centro de dia de 1.<sup>a</sup>, ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup> e ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores que não reúnam as condições referidas no número anterior são reclassificados em ajudante de lar e centro de dia de 2.<sup>a</sup>, ajudante de acção educativa de 2.<sup>a</sup> e ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.<sup>a</sup>

5 — O novo enquadramento de categorias e remuneratório dos trabalhadores com as profissões de psicólogo, sociólogo, técnico de serviço social, enfermeiro e auxiliar de acção médica produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 2001.

6 — Os trabalhadores reclassificados ao abrigo da presente cláusula não podem em caso algum sofrer perda remuneratória relativamente aos valores anteriormente auferidos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de diferenças salariais**

As diferenças salariais resultantes da aplicação do disposto na presente convenção serão pagas em três prestações mensais, iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira no final do mês correspondente ao da respectiva publicação.

#### **ANEXO II**

##### **Condições específicas**

##### **Trabalhadores com funções pedagógicas**

###### **Admissão**

1 — Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

###### **Contagem do tempo de serviço**

Para efeitos de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstos no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

##### **Psicólogo e sociólogo**

###### **Carreira**

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

##### **Trabalhadores de apoio**

###### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de lar e centro de dia, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de lar e centro de dia de 1.<sup>a</sup>, ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup>, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.<sup>a</sup> e de auxiliar de acção médica de 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

##### **Trabalhadores de enfermagem**

###### **Carreira**

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

##### **Trabalhadores sociais**

###### **Carreira**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante familiar domiciliário desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

6 — Constitui requisito de promoção a ajudante familiar domiciliário de 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

.....

#### **ANEXO IV**

##### **Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração**

###### **A — Trabalhadores não docentes**

###### **Nível I:**

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

###### **Nível II:**

Chefe de divisão.  
Enfermeiro-chefe.

###### **Nível III:**

Director técnico (FARM).  
Enfermeiro especialista.  
Médico especialista.

Psicólogo de 1.<sup>a</sup>  
Sociólogo de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de serviço social de 1.<sup>a</sup>

Nível iv:

Arquitecto.  
Conservador de museu.  
Consultor jurídico.  
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço.  
Engenheiro agrónomo.  
Engenheiro civil.  
Engenheiro electrotécnico.  
Engenheiro silvicultor.  
Farmacêutico.  
Formador.  
Médico (clínica geral).  
Psicólogo de 2.<sup>a</sup>  
Sociólogo de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de serviço social de 2.<sup>a</sup>  
Técnico superior de laboratório.  
Veterinário.

Nível v:

Enfermeiro.  
Psicólogo de 3.<sup>a</sup>  
Sociólogo de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de serviço social de 3.<sup>a</sup>

Nível vi:

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível vii:

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

Nível viii:

Agente de educação familiar de 1.<sup>a</sup>  
Ajudante técnico de farmácia.  
Cardiografista de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de secção (ADM).  
Chefe dos serviços gerais.

Desenhador projectista.  
Dietista de 1.<sup>a</sup>  
Educador social de 1.<sup>a</sup>  
Electroencefalografista de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado geral.  
Fisioterapeuta de 1.<sup>a</sup>  
Guarda-livros.  
Ortoptista de 1.<sup>a</sup>  
Pneumografista de 1.<sup>a</sup>  
Preparador de análises clínicas de 1.<sup>a</sup>  
Radiografista de 1.<sup>a</sup>  
Radioterapeuta de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de actividades de tempos livres.  
Técnico de análises clínicas de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de audiometria de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de cardiopneumografia de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de locomoção de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de neurofisiografia de 1.<sup>a</sup>  
Técnico ortoprotésico de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de ortóptica de 1.<sup>a</sup>  
Terapeuta da fala de 1.<sup>a</sup>  
Terapeuta ocupacional de 1.<sup>a</sup>

Nível ix:

Agente de educação familiar de 2.<sup>a</sup>  
Animador cultural.  
Caixeiro-encarregado.  
Cardiografista de 2.<sup>a</sup>  
Dietista de 2.<sup>a</sup>  
Educador social de 2.<sup>a</sup>  
Electroencefalografista de 2.<sup>a</sup>  
Encarregado (EL).  
Encarregado (MAD).  
Encarregado (MET).  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de exploração ou feitor.  
Encarregado de fabrico.  
Encarregado de obras.  
Encarregado de oficina.  
Fisioterapeuta de 2.<sup>a</sup>  
Fogueiro-encarregado.  
Monitor principal.  
Ortoptista de 2.<sup>a</sup>  
Pneumografista de 2.<sup>a</sup>  
Preparador de análises clínicas de 2.<sup>a</sup>  
Radiografista de 2.<sup>a</sup>  
Radioterapeuta de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de análises clínicas de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de audiometria de 2.<sup>a</sup>  
Técnico auxiliar de serviço social de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de cardiopneumografia de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de locomoção de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de neurofisiografia de 2.<sup>a</sup>  
Terapeuta da fala de 2.<sup>a</sup>  
Terapeuta ocupacional de 2.<sup>a</sup>  
Técnico ortoprotésico de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de ortóptica de 2.<sup>a</sup>

Nível x:

Caixeiro chefe de secção.  
Cinzelador de metais não preciosos de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de equipa/oficial principal (EL).  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Cozinheiro-chefe.  
Documentalista.  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>

Ebanista de 1.<sup>a</sup>  
 Encarregado fiscal.  
 Encarregado de sector de armazém.  
 Encarregado de serviços gerais.  
 Entalhador de 1.<sup>a</sup>  
 Escriturário principal/ subchefe de secção.  
 Esteriotipador principal.  
 Fotógrafo de 1.<sup>a</sup>  
 Impressor (litografia) de 1.<sup>a</sup>  
 Monitor de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de lisos (madeira) de 1.<sup>a</sup>  
 Revisor principal.  
 Secretário.  
 Subencarregado (MAD).  
 Subencarregado (MET).  
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico de braille.  
 Técnico de reabilitação.  
 Tradutor principal.

#### Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano.  
 Ajudante técnico de análises clínicas.  
 Ajudante técnico de fisioterapia.  
 Chefe de compras/ ecónomo.  
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.<sup>a</sup>  
 Dourador de 1.<sup>a</sup>  
 Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>  
 Ebanista de 2.<sup>a</sup>  
 Encarregado de câmara escura.  
 Encarregado geral (serviços gerais).  
 Encarregado de refeitório.  
 Enfermeiro sem curso de promoção.  
 Entalhador de 2.<sup>a</sup>  
 Estereotipador de 1.<sup>a</sup>  
 Fotógrafo de 2.<sup>a</sup>  
 Impressor (litografia) de 2.<sup>a</sup>  
 Monitor de 2.<sup>a</sup>  
 Ortopédico.  
 Parteira.  
 Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de lisos (madeira) de 2.<sup>a</sup>  
 Revisor de 1.<sup>a</sup>  
 Tradutor de 1.<sup>a</sup>

#### Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano.  
 Ajudante de feitor.  
 Arquivista.  
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.  
 Auxiliar de enfermagem.  
 Barbeiro-cabeleireiro.  
 Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
 Batedor de ouro em folha de 1.<sup>a</sup>  
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.<sup>a</sup>  
 Cabeleireiro.  
 Caixa.  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Canalizador (picheiro) de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.<sup>a</sup>  
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.<sup>a</sup>  
 Compositor manual de 1.<sup>a</sup>  
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.<sup>a</sup>

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
 Despenseiro.  
 Dourador de 2.<sup>a</sup>  
 Dourador de ouro fino de 3.<sup>a</sup>  
 Ebanista de 3.<sup>a</sup>  
 Electricista (oficial) de 1.<sup>a</sup>  
 Encadernador de 1.<sup>a</sup>  
 Encadernador-dourador de 1.<sup>a</sup>  
 Encarregado (ROD).  
 Encarregado (serviços gerais).  
 Encarregado de parque de campismo.  
 Encarregado de sector (serviços gerais).  
 Entalhador de 3.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
 Estereotipador de 2.<sup>a</sup>  
 Estofador de 1.<sup>a</sup>  
 Estucador de 1.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
 Fotocompositor de 1.<sup>a</sup>  
 Fotógrafo de 3.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador em caixas de 1.<sup>a</sup>  
 Fundidor monotipista de 1.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Impressor (flexografia) de 1.<sup>a</sup>  
 Impressor (litografia) de 3.<sup>a</sup>  
 Impressor (braille).  
 Impressor tipográfico de 1.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de 1.<sup>a</sup>  
 Motorista de pesados de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
 Pedreiro/trolha de 1.<sup>a</sup>  
 Perfurador de fotocomposição de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor-decorador de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de lisos (madeira) de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
 Polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
 Revisor de 2.<sup>a</sup>  
 Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Teclista de 1.<sup>a</sup>  
 Teclista monotipista de 1.<sup>a</sup>  
 Tradutor de 2.<sup>a</sup>  
 Transportador de 1.<sup>a</sup>

#### Nível XIII:

Ajudante de farmácia do 1.º ano.  
 Ajudante familiar/domiciliário de 1.<sup>a</sup>  
 Amassador.  
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço.  
 Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>  
 Batedor de ouro em folha de 2.<sup>a</sup>  
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.<sup>a</sup>  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Canalizador (picheiro) de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.<sup>a</sup>  
 Cobrador.  
 Compositor manual de 2.<sup>a</sup>

Compositor mecânico (linotipista) de 2.<sup>a</sup>  
 Correeiro.  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Dourador de 3.<sup>a</sup>  
 Electricista (oficial) de 2.<sup>a</sup>  
 Encadernador de 2.<sup>a</sup>  
 Encadernador-dourador de 2.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro.  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Forno.  
 Fotocompositor de 2.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador em caixas de 2.<sup>a</sup>  
 Fundidor-monotipista de 2.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Impressor (flexografia) de 2.<sup>a</sup>  
 Impressor tipográfico de 2.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de 2.<sup>a</sup>  
 Motorista de ligeiros de 1.<sup>a</sup>  
 Motorista de pesados de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de computadores de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas auxiliares principal.  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
 Pedreiro/trolha de 2.<sup>a</sup>  
 Perfurador de fotocomposição de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
 Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Teclista de 2.<sup>a</sup>  
 Teclista monotipista de 2.<sup>a</sup>  
 Tractorista.  
 Transportador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível xiv:

Ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup>  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.<sup>a</sup>  
 Ajudante de lar e centro de dia de 1.<sup>a</sup>  
 Ajudante familiar/domiciliário de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de educação.  
 Bate-chapas de 3.<sup>a</sup>  
 Batedor de ouro em folha de 3.<sup>a</sup>  
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.<sup>a</sup>  
 Caixa de balcão.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>  
 Capataz (CC).  
 Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.<sup>a</sup>  
 Compositor manual de 3.<sup>a</sup>  
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.<sup>a</sup>  
 Costureiro de encadernação de 1.<sup>a</sup>  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de processamento de texto principal  
 Electricista (oficial) de 3.<sup>a</sup>  
 Empregado de armazém.  
 Encadernador de 3.<sup>a</sup>

Encadernador-dourador de 3.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
 Estofador de 3.<sup>a</sup>  
 Estucador de 3.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
 Fotocompositor de 3.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador em caixas de 3.<sup>a</sup>  
 Fundidor monotipista de 3.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Impressor (flexografia) de 3.<sup>a</sup>  
 Impressor tipográfico de 3.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de 3.<sup>a</sup>  
 Motorista de ligeiros de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas agrícolas.  
 Operador de máquinas auxiliares de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.<sup>a</sup>  
 Operador manual de 1.<sup>a</sup>  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>  
 Pedreiro/trolha de 3.<sup>a</sup>  
 Perfurador de fotocomposição de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>  
 Polidor de móveis de 3.<sup>a</sup>  
 Prefeito.  
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.<sup>a</sup>  
 Projeccionista.  
 Recepcionista principal.  
 Restaurador de folhas de 1.<sup>a</sup>  
 Serrador de serra de fita de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Teclista de 3.<sup>a</sup>  
 Teclista monotipista de 3.<sup>a</sup>  
 Telefonista principal.  
 Transportador de 3.<sup>a</sup>  
 Tratador ou guardador de gado.

#### Nível xv:

Ajudante de acção educativa de 2.<sup>a</sup>  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.<sup>a</sup>  
 Ajudante de lar e centro de dia de 2.<sup>a</sup>  
 Ajudante de enfermagem.  
 Ajudante de ocupação.  
 Auxiliar de acção médica de 1.<sup>a</sup>  
 Capataz.  
 Costureira/alfaiate.  
 Costureiro de encadernação de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de processamento de texto de 1.<sup>a</sup>  
 Estagiário do 2.º ano (ADM).  
 Operador de computador estagiário.  
 Operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.<sup>a</sup>  
 Operador manual de 2.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial do 2.º ano (EL).  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
 Restaurador de folhas de 2.<sup>a</sup>  
 Sapateiro.  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup>

#### Nível xvi:

Abastecedor.  
 Ajudante de cozinheiro.

Ajudante de motorista.  
 Ajudante de padaria.  
 Auxiliar de acção médica de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de laboratório.  
 Barbeiro.  
 Bilheteiro.  
 Caseiro.  
 Chegador ou ajudante de fogueiro.  
 Contínuo de 1.<sup>a</sup>  
 Costureiro de encadernação de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de processamento de texto de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de balcão.  
 Empregado de mesa.  
 Empregado de refeitório.  
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares.  
 Estagiário do 1.º ano (ADM).  
 Guarda ou guarda-rondista de 1.<sup>a</sup>  
 Maqueiro.  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.<sup>a</sup>  
 Operador manual de 3.<sup>a</sup>  
 Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial do 1.º ano (EL).  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
 Restaurador de folhas de 3.<sup>a</sup>  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>

#### Nível xvii:

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

#### Nível xviii:

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

#### Nível xix:

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

#### Nível xx:

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

#### Nível xxi:

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

## ANEXO V

### Trabalhadores não docentes

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001)

Níveis	2001 (escudos)	2001 (euros)
I .....	192 000	957,69
II .....	179 200	893,85
III .....	168 700	841,47
IV .....	160 400	800,07
V .....	152 200	759,17
VI .....	144 200	719,27
VII .....	136 100	678,86
VIII .....	128 000	638,46
IX .....	120 200	599,56
X .....	112 400	560,65
XI .....	104 500	521,24
XII .....	97 200	484,83
XIII .....	89 700	447,42
XIV .....	83 100	414,50
XV .....	77 300	385,57
XVI .....	72 500	361,63
XVII .....	69 750	347,91
XVIII .....	68 000	339,18

## TABELA B

### Trabalhadores docentes

#### Tabela de remunerações mínimas

[serão publicadas em 2002 (anos lectivos de 2000-2001 e de 2001-2002)]

#### Notas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção e ou coordenação técnicas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção pedagógica serão remunerados pelo valor mínimo correspondente ao fixado para o nível II da tabela B.

3 — Cessando o exercício de funções referidas nos números anteriores, por iniciativa do trabalhador ou da entidade patronal, os trabalhadores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

4 — A remuneração de referência dos trabalhadores com a categoria de ajudante de lar e centro de dia, de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>, nos períodos em que desenvolvem a respectiva actividade no domicílio dos utentes, será de 83 100\$ (correspondente ao nível XIV) (€ 414,50) e de 88 700\$ (€ 442,43), respectivamente.

5 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI são as resultantes da aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, e suas alterações posteriores, nomeadamente as da Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2002.

Pela UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em seu nome e em nome dos Sindicatos dos Professores do Norte, da Região Centro, da Grande Lisboa, da Zona Sul, da Região Açores e da Madeira.

Lisboa, 19 de Dezembro de 2001. — Pelo Secretariado Nacional, *Adriano Teixeira de Sousa*.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES representa os seguintes Sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
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, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos do Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;  
Sindicato das Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo e Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo e Restaurantes da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 24 de Janeiro de 2002. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para as devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato das Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa as seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
 Sindicato das Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
 Sindicato do Calçado, Malas e Componentes, Afins, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes.

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 11 de de Fevereiro de 2002.

Depositado em 20 de de Fevereiro de 2002, a fl. 150 do livro n.º 9, com o n.º 20/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **AE entre a EBAHL — Equipamentos dos Bairros Históricos de Lisboa, E. M., e o STML — Sind. dos Trabalhadores do Município de Lisboa.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a empresa municipal EBAHL — Equipamentos dos Bairros Históricos de Lisboa, E. M., e, por outro, o STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte, e vigorará nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 12 meses sobre a data de entrega para depósito do acordo denunciado.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, sem prejuízo, sempre que necessário, da prorrogação daquele prazo por acordo das partes.

6 — Sempre que a proposta não seja aceite na íntegra, a resposta incluirá contraproposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

7 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo.



9 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

Aos trabalhadores é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente acordo de empresa.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Competência na organização do trabalho**

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente acordo de empresa, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, directamente ou através da hierarquia.

## **CAPÍTULO III**

### **Admissão, carreira, formação e mobilidade profissional**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste acordo de empresa.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Recrutamento e selecção**

1 — O recrutamento dos trabalhadores da EBAHL é efectuado interna e ou externamente, bem como pelo regime de comissão de serviço.

2 — Podem de igual modo prestar serviço na EBAHL trabalhadores da administração central ou local, bem como das entidades legalmente equiparadas, em regime de comissão de serviço ou de requisição, nos termos legais aplicáveis.

3 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento interno ou externo, será o mesmo objecto de comunicação aos trabalhadores, excepto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação, de gestão ou de direcção, ou pela urgência do desempenho pretendido.

4 — A selecção dos trabalhadores terá por critérios as habilitações académicas, experiências profissionais e outros conhecimentos específicos apresentados pelos candidatos, sem prejuízo da posse de título ou de habilitação específica legalmente necessária para o desempenho de determinadas funções.

5 — O processo de selecção compreenderá uma primeira apreciação curricular, seguida de entrevista pessoal.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias nos contratos a termo com duração superior a seis meses.

2 — Nos contratos a termo certo com duração igual ou inferior a seis meses, o período experimental é de 15 dias, o mesmo sucedendo para os contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a aquele limite.

3 — Nos contratos sem termo, o período experimental será de 45 dias para a generalidade dos trabalhadores, de 180 dias para os cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e de 240 dias para os cargos de direcção, gestão e de coordenação.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa serão classificados segundo as funções que desempenham ou que sejam chamados a desempenhar, nos termos do anexo I ao presente acordo de empresa.

2 — Salvaguarda-se do disposto no número anterior as situações cuja atribuição de categoria dependa legalmente da titularidade de habilitação ou experiência específicas.

3 — Sempre que daquela classificação resulte a atribuição de uma categoria inferior ou a que corresponda vencimento inferior ao anteriormente auferido pelos trabalhadores, aplicar-se-á o disposto nos artigos 23.º e 21.º, n.º 1, alíneas c) e d), do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, grupos, níveis ou escalões remuneratórios, serão classificados na categoria mais elevada, com a inerente e correspondente remuneração, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Promoções e progressão na carreira**

1 — Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou carreira superior, ou ainda a nível ou a escalão remuneratórios a que corresponda uma remuneração mais elevada, bem como a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade.

2 — Os trabalhadores da EBAHL progredem na carreira pelo mecanismo de promoção enunciado no número anterior e, de forma ordinária e automática, sempre que completem dois anos de permanência num determinado escalão remuneratório ou seis anos de permanência num determinado nível remuneratório, ascendendo àquele imediatamente seguinte, até aos limites máximos de progressão a estabelecer para cada categoria ou carreira.

3 — Nas situações de comissão de serviço, os trabalhadores mantêm todos os direitos de promoção e de progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o terno da comissão de serviço.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as funções de direcção, gestão ou coordenação desempenhadas em regime de comissão de serviço não estão sujeitas ao sistema de progressão automática mencionado no n.º 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos ou de acções de treino, formação e aperfeiçoamento técnico-profissional.

2 — É dever dos trabalhadores, no mesmo âmbito, a frequência dos cursos e das acções de formação proporcionadas pela empresa.

3 — As acções ou cursos de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções ou cursos de formação cuja frequência seja determinada pela empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, suportando a empresa todas as despesas e encargos inerentes e indispensáveis à sua frequência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Notação dos trabalhadores

1 — Até ao dia 15 de Fevereiro de cada ano, os trabalhadores permanentes da empresa serão objecto de notação individual e de avaliação do desempenho profissional, relativamente ao trabalho prestado no ano anterior, a realizar pelo respectivo superior hierárquico directo do trabalhador e por um outro responsável da EBAHL, de estatuto hierárquico idêntico ou superior.

2 — Nas situações de trabalhadores contratados a termo, a notação será efectuada, nos mesmos moldes, até 30 dias antes do termo do prazo inicial ou renovado da contratação.

3 — A notação dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua promoção.

4 — O processo de notação tem natureza confidencial, devendo o seu suporte mostrar-se assinado e datado pelo notado e pelos notadores, ficando o original na posse da EBAHL e uma cópia na posse do notado.

5 — Aos notados é garantido o princípio do contraditório, podendo reclamar da notação, por escrito e fundamentadamente, para a comissão paritária prevista na cláusula 75.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa, no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, para cuja fixação ou modificação deverá ser ouvida a comissão sindical ou os delegados sindicais ou a comissão intersindical, se existente, bem como a comissão de trabalhadores.

3 — Exceptua-se da consulta mencionada no número anterior o ajuste dos horários de trabalho sujeitos a escalas, bem como os resultantes de ajustamento pontual em resultado de ausências dos trabalhadores ou de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do horário semanal e período normal de trabalho

1 — O horário semanal máximo dos trabalhadores da EBAHL é de trinta e cinco horas, com excepção dos horários de trabalho a tempo parcial.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito e dez horas para os trabalhadores que exerçam funções nos equipamentos, nos termos do disposto na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

3 — Na sede, incluindo todas as direcções e gabinetes, o horário de trabalho é de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 18 horas.

4 — Nos equipamentos, o horário de trabalho é organizado, nos termos do disposto na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é garantido aos trabalhadores o gozo de uma hora de pausa para refeição, sempre que a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas, sendo aquela pausa de uma hora e trinta minutos para os trabalhadores afectos à sede, e por forma que não se prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.

6 — Igualmente sem prejuízo do disposto no n.º 2, a prestação de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções nos equipamentos inicia-se e terá termo trinta minutos respectivamente antes e após o horário de abertura e de encerramento de cada equipamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

1 — Os trabalhadores da EBAHL terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 — Para os trabalhadores da sede e serviços com esta conexos, o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

3 — Tratando-se de trabalhadores dos equipamentos, o dia de descanso semanal obrigatório corresponde ao dia de encerramento semanal do equipamento, sempre que este exista, sendo o dia de descanso semanal complementar gozado no dia imediatamente anterior ou posterior àquele, sem prejuízo do gozo de um sábado e de um domingo, seguidos, no máximo cada quatro semanas.

4 — Não existindo dia de encerramento semanal no equipamento, os dias de descanso semanal serão também dois, sequenciais, organizados de forma alternada e rotativa, coincidindo, de igual modo, no máximo cada quatro semanas, com um sábado e um domingo, de acordo com as escalas definidas para cada trabalhador ou equipa de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1 — Aos trabalhadores da EBAHL pode ser concedido o regime de jornada contínua, nos termos legais, sempre que aqueles apresentem o respectivo pedido fundamentadamente e que tal se mostre compatível com as necessidades de funcionamento da empresa e autorizado pelos serviços competentes (IDICT).

2 — No caso de prestação de trabalho no regime de jornada contínua, deverá ser assegurado um intervalo de descanso com um mínimo de trinta minutos e um máximo de sessenta, por forma que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — Para além do acréscimo de remuneração devido sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa concederá ainda um subsídio para almoço, jantar, ceia ou pequeno-almoço, constando os valores respectivos e suas condições de actualização anual do regulamento interno da empresa.

3 — A empresa providenciará ou pagará o transporte do trabalhador sempre que este, em resultado da prestação de trabalho suplementar, fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

4 — Para efeitos de concessão do subsídio de refeição previsto no n.º 2, o trabalho suplementar terá uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço — antes das 7 horas;
- b) Para almoço — antes das 12 horas;
- c) Para jantar — antes das 20 horas;
- d) Para ceia — antes das 2 horas.

5 — Para o cômputo do número de horas suplementares realizadas e respectivo pagamento, a empresa con-

tabilizará como tempo de trabalho suplementar o tempo gasto na refeição.

6 — No caso de prolongamento do trabalho suplementar por período igual ou superior a oito horas, em dia que anteceda dia de trabalho normal, o trabalhador está dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, e a título de descanso compensatório, até ao termo do período normal de trabalho imediatamente subsequente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Condições de prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar só pode prestado para evitar danos directos e imediatos sobre o funcionamento da empresa, para ocorrer a acréscimos de trabalho súbitos, imprevistos ou sazonais decorrentes da especificidade da actividade da empresa, noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas e ainda em caso de falta de algum trabalhador.

2 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 1, será prestado trabalho suplementar:

- a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;
- b) Por iniciativa do trabalhador, em casos devidamente justificados, nomeadamente sempre que a interrupção do trabalho provocasse danos à empresa ou prejudicasse o normal funcionamento dos equipamentos, e nos mesmos termos enunciados na alínea anterior.

3 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentalmente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita às condições, interdições e limites legais.

5 — Os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — Considerando os tipos de horários de trabalho praticados na empresa, o trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou em feriados é considerado:

- a) Como trabalho suplementar, nos horários de trabalho repartidos exclusivamente por dias úteis, e relativamente aos quais os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo;
- b) Como trabalho normal, quando os horários de trabalho normal contemplem outros dias de descanso semanal;
- c) Como trabalho suplementar, quando prestado para além do período normal de trabalho nos

horários que contemplem outros dias de descanso semanal.

2 — À prestação de trabalho suplementar nos dias de descanso semanal e em feriados é aplicada a compensação inerente à prestação de trabalho suplementar, em conformidade com o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO V**

### **Lugar da prestação do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Transferência de local de trabalho**

###### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **Noção de local de trabalho**

1 — O vínculo contratual é estabelecido entre a empresa e o trabalhador para a prestação de trabalho no conjunto dos equipamentos sob sua gestão ou nos serviços que a integram.

2 — O local de trabalho é aquele onde, nos termos do número anterior, for prestado o trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

###### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **Transferência de local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador para outro local de prestação da actividade da empresa.

2 — No âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas por cada trabalhador, a empresa poderá determinar a mudança do seu local de trabalho, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento dos equipamentos, ou por solicitação expressa do trabalhador, desde que compatível com a constituição das equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3 — A transferência deverá constar de documento escrito, devidamente fundamentado, e assinado por ambas as partes (empresa e trabalhador), e ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de uma semana, salvo em situações de força maior.

4 — O trabalhador poderá opor-se à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios e atendíveis.

5 — Neste caso, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.

6 — Caso a empresa faça prova de que a transferência não causa prejuízo sério ou atendível ao trabalhador e este mantenha a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização mencionada no número anterior.

## **SECÇÃO II**

### **Deslocações em serviço**

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas a efectuar fora do horário de trabalho, a ser definido através de regulamentação interna pela empresa.

4 — Salvo quando tiver dado acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício de função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro.

5 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 3 contam para limite da cláusula 17.<sup>a</sup>, n.º 4.

6 — As deslocações em serviço serão abonadas nos termos e condições em vigor na empresa, sendo os respectivos valores actualizados anualmente.

## **CAPÍTULO VI**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de retribuição**

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2 — A grelha remuneratória consta do anexo II, sendo actualizada anualmente de acordo com os valores de actualização salarial definidos pela empresa.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Local, forma e data de pagamento**

1 — O pagamento da retribuição deve ser feito até ao dia 25 do mês a que respeita ou, caso não coincida com dia útil, no 1.º dia útil anterior ou posterior, consoante o que se situe mais próximo.

2 — A empresa efectua os pagamentos das retribuições por cheque, entregue ao trabalhador no seu local de trabalho, ou por transferência bancária, caso para tanto o trabalhador preste as necessárias informações.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa tem de entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo deste, a respectiva categoria, período a que a remuneração corresponde, discriminação das importâncias

relativas ao trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho ou em dias de descanso ou feriados, os subsídios aplicáveis, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

*RH* = valor da retribuição horária;

*RM* = valor da retribuição mensal;

*HS* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar em dia normal**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere o direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida de 75%.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho entre as 20 e as 24 horas confere o direito a um acréscimo de remuneração de 100%, sendo este acréscimo de 110% para o trabalho suplementar prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas de outro.

3 — Pela prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é devido ao trabalhador um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, por acordo entre as partes.

5 — O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho poderá ser substituído, por acordo, por remuneração com acréscimo de 100%.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriados**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado será remunerado com acréscimo de 100% da retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado entre as 20 e as 24 horas confere o direito a um acréscimo de remuneração de 125%, sendo este acréscimo de 135% para o trabalho suplementar prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas de outro.

3 — Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado é devido ao trabalhador um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, por acordo entre as partes.

5 — O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído, por acordo, por remuneração com acréscimo de 100%.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias posteriores, ou que será fixado pela empresa se não existir acordo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por isenção de horário**

1 — Os trabalhadores isentos, nos termos legais, de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, devida enquanto vigorar a isenção, e que integra o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

2 — A retribuição especial, a acrescer à retribuição base, será aferida percentualmente com base na remuneração mensal do trabalhador, de acordo com as exigências funcionais e disponibilidade inerente à sua categoria e funções, não podendo essa percentagem ser inferior a 25%.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro desse ano têm direito a um subsídio de Natal na proporção de dois dias e meio por cada mês de serviço prestado na empresa.

3 — No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias e meio por cada mês de serviço prestado na empresa.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito ao subsídio de Natal:

a) No início da suspensão, na proporção de dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado na empresa;

b) No ano de regresso, na proporção de dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado na empresa.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro ou, no caso previsto no n.º 3, na data de cessação do contrato.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, bem como no ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano na empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, fixado no valor máximo para efeitos de isenção fiscal.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho, tem direito a subsídio de refeição, excepto em caso de falta injustificada.

3 — Os trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial têm também direito a subsídio de refeição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco

Os trabalhadores que, devido à natureza das suas funções, transportem regularmente valores têm direito a receber um suplemento remuneratório equivalente a percentagem do montante estabelecido no seu nível remuneratório, fixada no valor máximo para efeitos de isenção fiscal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas igual à percentagem de limite de isenção de IRS legalmente fixada.

2 — Sempre que num mesmo local existam vários trabalhadores com a função mencionada no n.º 1, as equipas respectivas designarão o trabalhador responsável máximo pela função, no seio da equipa, sendo apenas a este atribuído tal abono.

3 — Na falta da designação do responsável, este será determinado pelo superior hierárquico.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-feira Santa;
- c) 25 de Abril;
- d) 1 de Maio;
- e) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- f) 10 de Junho;
- g) 15 de Agosto;
- h) 5 de Outubro;
- i) 1 de Novembro;

- j) 1 de Dezembro;
- k) 8 de Dezembro;
- l) 25 de Dezembro.

2 — Para além dos feriados obrigatórios, a empresa considerará ainda os seguintes feriados legalmente facultativos:

- a) Feriado municipal (13 de Junho);
- b) Terça-feira de Carnaval.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, bem como na tarde do dia 31 de Dezembro, embora estas datas fiquem sujeitas às eventuais adaptações de calendário.

4 — De acordo com as circunstâncias específicas do calendário, a empresa poderá conceder outras tolerâncias de ponto, no dia anterior ou posterior a um feriado.

5 — Em caso algum o gozo de tolerâncias de ponto poderá afectar o normal funcionamento dos serviços, para o que os trabalhadores, em articulação com os respectivos superiores hierárquicos, deverão organizar a marcação do gozo de tais tolerâncias.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

2 — Salvo disposição legal mais favorável aplicável, os trabalhadores têm direito a um período de férias, em cada ano civil, de:

- a) 23 dias úteis em 2001;
- b) 24 dias úteis em 2002;
- c) 25 dias úteis em 2003.

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, com excepção das situações mencionadas nos n.ºs 2 e 3.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6 — Os trabalhadores que registarem taxas de absentismo nulas terão direito a uma compensação de mais cinco dias úteis de férias.

7 — Os trabalhadores que registarem taxas de absentismo consideradas toleráveis terão direito a uma compensação de mais dois dias úteis de férias.

8 — Os dias de férias atribuídos nos termos dos dois números anteriores deverão ser previamente marcados de acordo com as regras constantes da cláusula seguinte, não podendo, contudo, ser gozados imediatamente antes nem depois dos períodos normais de férias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador, com excepção dos locais de trabalho sujeitos a encerramento para férias, total ou parcial.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bens como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges; e se apenas um dos cônjuges ou pessoa for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação

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

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

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

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do Serviço Nacional de Saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição subjacente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definição de falta e princípios gerais

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas são:

- a) Justificadas (com retribuição ou sem retribuição);
- b) Injustificadas.

2 — São faltas justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por casamento — até 11 dias (excluindo os dias de descanso a que teria direito naquele período);

- b) Por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em situação de união de facto, parente ou afim no 1.º grau da linha recta — cinco dias (seguidos e independentemente de haver dias de descanso intercorrentes);
- c) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral — dois dias (seguidos e independentemente de haver dias de descanso intercorrentes);
- d) Por exercício de funções sindicais ou de comissão de trabalhadores — crédito de tempo até quatro dias por mês no caso de funções de direcção e até cinco ou oito horas por mês tratando-se de delegado sindical ou de delegado de comissão intersindical, respectivamente;
- e) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino — quatro dias por disciplina e por ano lectivo;
- f) Por exercício de funções em corporações de bombeiros voluntários — até três dias por mês;
- g) Por dádiva benévola de sangue — nos termos e limites estabelecidos por lei;
- h) Por doença ou acidente de trabalho desde que não tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto no capítulo XIV;
- i) Por autorização prévia ou posterior da entidade empregadora.

3 — São consideradas faltas justificadas sem remuneração as dadas:

- a) Por doença ou acidente de trabalho, desde que tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro;
- b) Para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar (30 dias por ano, para assistência a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos e para assistência a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam, independentemente da idade; 15 dias por ano, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta);
- c) Para exercício de actividade sindical ou de comissão de trabalhadores, para além do crédito de tempo previsto para as faltas justificadas com retribuição;
- d) Para cumprimento de obrigações legais (nos termos da legislação civil e penal, sendo que, no caso de testemunha em processo judicial, as faltas são passíveis de compensação pecuniária a formular pelo interessado no respectivo processo);
- e) Por força de candidaturas a associações sindicais, a órgãos de soberania ou de poder local, pelo tempo que durarem as respectivas campanhas eleitorais, sem prejuízo de comunicação atempadamente prévia efectuada à entidade empregadora.

4 — Todas as faltas não previstas nos dois números anteriores são consideradas injustificadas e determinam a perda de antiguidade e a perda de remuneração, incluindo os meios dias ou dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.



5 — As faltas injustificadas, quando repetidas, de forma seguida ou interpolada, constituem infracção grave no plano disciplinar:

- a) Três faltas injustificadas seguidas ou seis interpoladas, num período de um ano;
- b) Falta injustificada com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso;
- c) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

6 — Para além das faltas, a entidade empregadora poderá ainda, com fundamentação legal ou por sua tolerância ou aprovação, autorizar dispensas, as quais, consoante a situação em concreto, podem, ou não, determinar perda de retribuição, mas contam sempre para antiguidade.

7 — No caso em que as faltas determinem perda de remuneração, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, neste último caso se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas previsíveis deverão ser objecto de comunicação obrigatória à entidade empregadora, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, a comunicação, também obrigatória, deverá ser efectuada logo que possível.

3 — A entidade empregadora pode exigir prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A omissão da comunicação ou prova determina a injustificação da falta ou faltas.

### SECÇÃO IV

#### Licenças

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — A pedido do trabalhador, formulado por escrito e devidamente fundamentado, a entidade empregadora poder-lhe-á conceder:

- a) Licença sem retribuição — conta para a antiguidade apenas para efeitos de duração do contrato;
- b) Licença para formação académica e profissional — sem retribuição, de longa duração (não inferior a 60 dias), para frequência de cursos de formação.

2 — A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes condições:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando o trabalhador tenha antiguidade inferior a três anos;
- c) Quando a licença não tenha sido requerida pelo trabalhador com uma antecedência mínima de 99 dias;
- d) Quando não se mostre possível a adequada substituição do trabalhador, ou sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

3 — O trabalhador em situação de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, podendo todavia ser substituído por contratado a termo, nos termos da lei aplicável.

4 — As licenças por maternidade, paternidade e adopção, incluindo assistência a menores e deficientes, determinam perda de retribuição, mas contam para efeitos de antiguidade.

### CAPÍTULO VIII

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- b) Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;
- c) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- d) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultante da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;
- f) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;
- g) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;
- h) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade na empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judi-

cial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas;

- i) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- b) Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- f) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- i) Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;
- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- l) Os trabalhadores cujas funções envolvam directamente o contacto com o público deverão considerar com primordial atenção o cuidado dispensado à forma como se apresentam, mostrando-se com aprumo no caso do uso de fardas, as quais deverão respeitar as instruções de utilização normalizadas para o efeito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;
- 2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;
- 3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos excepcionalmente previstos neste AE e na lei;
- 4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para

fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- 5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- 6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;
- 7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela entidade empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos definidos por aquela.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamento internos da empresa.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

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

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mantendo o dever de pagamento da retribuição.

5 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador, excepto nos casos da sua ausência injustificada, nem depois de decorridos mais de três meses sobre a decisão disciplinar.

6 — O trabalhador poderá reclamar da sanção aplicada para os níveis hierárquicos superiores àquele que determinou a sanção.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias normais e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — A suspensão por nove ou mais dias só pode ser aplicada em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave.

4 — A sanção disciplinar deverá ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

5 — O disposto nos números anteriores não obsta ao direito de a entidade empregadora exigir indemnização ao trabalhador por prejuízos comprovados por este causados ou promover o procedimento criminal se justificado.

6 — A eventual aplicação de sanção abusiva faz incorrer a entidade empregadora nas cominações legalmente aplicáveis.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivo político ou ideológico.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa de despedimento por parte da empresa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida dos conflitos com outros trabalhadores da empresa, desde que ocorridos no âmbito das actividades da mesma;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao

exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa na observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, injúrias ou outras ofensas graves puníveis por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos estatutários, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, será obrigatoriamente instruído processo disciplinar, o qual poderá ser precedido, se necessário, de processo prévio de inquérito, os quais seguirão a tramitação prevista na lei.

2 — Na situação mencionada no número anterior, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Durante a inquirição das testemunhas por si arroladas, o trabalhador arguido poderá, querendo, estar acompanhado do seu advogado, que suscitará os esclarecimentos que entender por convenientes.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Após a conclusão das diligências probatórias, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos da legislação aplicável, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e às suas estruturas representativas.

10 — Sempre que se mostre necessário ao apuramento cabal dos factos, pode a entidade empregadora instaurar processo prévio de inquérito, sendo que entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o seu início não medeie mais do que 30 dias.

11 — Igual prazo máximo deverá ser respeitado entre a conclusão do processo prévio de inquérito e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade (um mês de indemnização por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três), contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa das condições de higiene e segurança no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

2 — O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento no número anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

### CAPÍTULO XI

#### Elaboração de regulamentos

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Elaboração de regulamentos

1 — A empresa elaborará, no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo de empresa, projectos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias a contar da apresentação desses projectos pela empresa.

2 — Para efeitos desta cláusula, serão ouvidos a comissão sindical, intersindical, caso exista, ou, no caso de esta não existir, os delegados sindicais.

3 — Na elaboração dos regulamentos, a administração tem de solicitar parecer prévio às entidades referidas no n.º 2, e, caso o texto final não coincida com as propostas apresentadas, justificar fundamentadamente tal facto.

4 — Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final do n.º 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.

### CAPÍTULO XII

#### Actividade sindical

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que, através de documento escrito, autorizem a fazê-lo.

2 — Dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou com licenças sem

vencimento, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem, por escrito, quanto ao cumprimento deste acordo de empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da legislação aplicável.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

4 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Delegado sindical — o representante do sindicato da empresa;
- b) Comissão sindical — organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) Comissão intersindical — organização dos delegados das comissões sindicais da empresa;
- d) Dirigentes sindicais — elementos de corpos gerentes dos sindicatos, de uniões, federações, sindicatos e ainda de outra associação sindical.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão sindical ou intersindical de trabalhadores

As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turno, salvo em situação de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudanças de local, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo;
- f) Analisar e dar parecer, sempre que a empresa proceda a reestruturação, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão dos postos de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados têm direito a exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de quinze horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reuniões entre comissões sindicais e a administração da empresa

A comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeira, por escrito e com a necessária antecedência, ou sempre que por motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência tais reuniões poderão ter lugar fora das horas de serviço.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Menores e trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho de deficientes

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a deficientes em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas,

no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 24 horas, no caso de não as frequentarem.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Os trabalhadores-estudantes beneficiarão das regalias conferidas ao seu estatuto pela legislação aplicável e em conformidade com o estabelecido em regulamento.

## SECÇÃO II

### **Protecção da maternidade e da paternidade**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

A empresa adoptará e incentivará a prática das regras relativas à protecção da maternidade e da paternidade, nos termos da legislação aplicável e em conformidade com o estabelecido em regulamento.

## CAPÍTULO XII

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte a incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos respectivos que se venham a verificar na empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença**

1 — A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem de baixa pelos serviços médico-sociais ou de segurança social.

2 — O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição do trabalhador.

3 — Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição, revertendo para ela o subsídio de doença processado pela instituição competente da segurança social.

## CAPÍTULO XV

### **Medicina no trabalho**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

1 — A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o dos meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem perda de qualquer retribuição.

## CAPÍTULO XVI

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

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

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

## CAPÍTULO XVII

### **Disposições finais**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão direito de voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se as retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas pela empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes à data de entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre dúvidas que revistam carácter genérico e sobre casos omissos, serão remetidas aos serviços oficiais compe-

tentes para publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante do presente AE.

Lisboa, 5 de Dezembro de 2001.

Pela EBAHL — Equipamentos dos Bairros Históricos de Lisboa, E.M.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

## ANEXO I

### Quadro de pessoal da EBAHL — Equipamentos dos Bairros Históricos de Lisboa, E. M.

#### Carreiras e categorias profissionais

Carreira	Categoria (m/f)	
Níveis 14 a 18 .....	Director .....	Licenciatura, bacharelato ou experiência técnico-profissional relevante e adequada.
Níveis 10 a 13 .....	Gestor de equipamento .....	Licenciatura, bacharelato ou experiência técnica-profissional relevante e adequada.
Níveis 10 a 13 .....	Coordenador de gabinete .....	Licenciatura, bacharelato ou experiência técnico-profissional relevante e adequada.
Técnica superior (níveis 6 a 13)	Técnica superior (arquitecto/engenheiro). Técnico superior (economista) ..... Técnico superior (jurista/advogado) ... Outros técnicos superiores .....	Licenciatura, bacharelato ou experiência técnico-profissional relevante e adequada.
Técnica (níveis 3 a 10) .....	Técnico comercial ..... Técnico de contabilidade ..... Técnico de equipamentos/palco ..... Técnico de informática ..... Técnico de manutenção e logística .... Técnico de <i>marketing</i> /comunicação .... Técnico de produção/animação ..... Tesoureiro ..... Outros técnicos de gestão ..... Outros técnicos operacionais .....	Bacharelato, estudos técnico-profissionais especializados ou experiência técnico-profissional relevante e adequada.
Administrativa e técnico-profissional (níveis 1 a 8).	Assistente administrativo ..... Assistente comercial ..... Assistente de equipamento ..... Assistente de manutenção e logística .... Auxiliar administrativo ..... Motorista .....	12.º ano ou equivalente técnico-profissional ou experiência técnico-profissional relevante e adequada, incluindo trabalhadores indiferenciados, especializados e qualificados.

#### Notas

1 — As categorias profissionais (m/f) de director, gestor de equipamento e coordenador de gabinete poderão ser exercidas em regime de comissão de serviço interna/externa.

2 — Em qualquer caso, não se aplicará a estas categorias o sistema de progressão automática, excepto quando exercidas em comissão de serviço interna e apenas quanto ao nível/escalão de origem.

3 — As funções de secretária/o de administração poderão ser exercidas por assistentes administrativos/as em regime de comissão de serviço interna.

4 — As categorias (m/f) de outros técnicos superiores, outros técnicos de gestão e outros técnicos operacionais serão discriminadas em função da habilitação ou função específica a desempenhar.

#### ANEXO I-A

##### Limites de progressão por carreiras

18			
17			
16			

15			
14			
13			
12			

11			
10			
9			Carreira técnica superior
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

#### ANEXO I-B

##### Definição de categorias profissionais (m/f)

**Director** — Estuda, planeia, organiza, dirige e supervisiona, nos limites dos poderes que lhe foram atribuídos pelo conselho de administração, as actividades de uma direcção da empresa. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política geral da empresa; elaborar os instrumentos de gestão específicos de cada direcção; coordenar e planear a utilização mais eficiente dos recursos técnicos e humanos afectos a cada direcção; zelar pelo património afecto a cada direcção; orientar, dirigir e fiscalizar as actividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; propor e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na definição da política económico-financeira, nomeadamente na elaboração e controlo orçamental, específicos e globais.

**Gestor de equipamento.** — Estuda, planeia, organiza, coordena e supervisiona, nos limites dos poderes que lhe foram atribuídos pelo conselho de administração, as actividades de um equipamento da empresa. Exerce funções aplicadas ao contexto de cada equipamento gerido, tais como: colaborar na determinação da política geral da empresa; elaborar os instrumentos de gestão específicos de cada equipamento; coordenar e planear a utilização mais eficiente dos recursos técnicos e humanos afectos a cada equipamento; zelar pelo património afecto a cada equipamento; garantir a aplicação das políticas adoptadas, das normas e regulamentos definidos, de carácter específico e geral; propor e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o equipamento de maneira eficaz; colaborar na definição da política económico-financeira nomeadamente na elaboração e controlo orçamental específicos.

**Coordenador de gabinete.** — Estuda, planeia, organiza, coordena e supervisiona, nos limites dos poderes que lhe foram atribuídos pelo conselho de administração, as actividades de um gabinete da empresa. Exerce fun-

ções aplicadas ao contexto de cada gabinete coordenado, tais como: colaborar na determinação da política geral da empresa; elaborar os instrumentos de gestão específicos aplicáveis, efectuando o controlo orçamental; coordenar e planear a utilização mais eficiente dos recursos técnicos e humanos afectos a cada gabinete; zelar pelo património afecto a cada gabinete.

**Técnico superior.** — Elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica numa área de especialização tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e metodologias a utilizar; analisa conclusões e propõe acções a desenvolver; participa em reuniões relativas à concepção, redacção e implementação de projectos; aplica regulamentação de carácter técnico e executa medidas, acções ou projectos relacionados com a actividade da empresa e de acordo com a sua formação académica e ou experiência profissional. Possuirá a designação complementar relativa à respectiva profissão ou actividade técnica exercida.

**Técnico comercial.** — Colabora na definição da estratégia comercial e da política de *merchandising* da empresa; assegura a sua execução; efectua prospecções de mercados e potencialidades comerciais no âmbito dos sectores de actividade da empresa; elabora relatórios e propostas; assegura contactos com fornecedores; controla a gestão de estoques; estuda e acompanha os circuitos de vendas de produtos; propõe estratégias de comercialização; acompanha e controla a actividade de equipas de vendas, os respectivos resultados e as condições de funcionamento e os recursos dos espaços comerciais; assegura a promoção e divulgação desses espaços a terceiros; acompanha os processos de inventário e de registo contabilístico de operações neste sector de actividade.

**Técnico de contabilidade.** — Confere e classifica documentos de contabilidade; elabora e mantém os livros de registo; verifica facturas e outros documentos, analisando-os e classificando-os de acordo com as normas contabilísticas aplicáveis; efectua os respectivos lançamentos e registos; assegura a reconciliação bancária; elabora mapas e relatórios diversos; prepara elementos e documentos relativos ao cumprimento de obrigações fiscais; assegura o expediente desta área; executa outras operações similares de acordo com parâmetros superiormente definidos.

**Técnico de equipamentos/palco.** — Assegura o bom funcionamento e a gestão dos equipamentos técnicos de apoio à realização de espectáculos (som, luz e outros); manipula-os ou supervisiona a sua manipulação por terceiros; elabora relatórios e pareceres sobre estas matérias.

**Técnico de informática.** — Assegura o funcionamento e controlo dos meios informáticos da empresa; instala, actualiza e mantém todo o *software*; detecta e supervisiona a correcção de anomalias; colabora no tratamento informático de dados e na gestão das respectivas bases.

**Técnico de produção/animação.** — Assegura as necessidades de produção de um determinado evento; providencia a sua articulação com os meios da empresa



e ou com terceiros; efectua o acompanhamento de artistas e técnicos e zela pela boa execução do espectáculo ou iniciativa, elabora levantamentos, documentos e relatórios.

*Técnico de manutenção e logística.* — Supervisiona o funcionamento e necessidades de meios técnicos e logísticos no âmbito do funcionamento da empresa ou de um determinado equipamento; assegura as necessárias interligações e procedimentos com terceiros, concessionários, utilizadores, fornecedores ou outros; elabora propostas e relatórios; zela pelo bom funcionamento, neste domínio, de um determinado equipamento ou conjunto de equipamentos.

*Técnico de «marketing»/comunicação.* — Desenvolve estudos no domínio da sua competência técnica e no âmbito de uma planificação estabelecida; dá pareceres e informações de natureza técnica necessários à constituição e desenvolvimento de programas de acção; prepara dados; assegura contactos com terceiros, designadamente media e mecenas; elabora planos de meios; executa outras operações similares de acordo com parâmetros superiormente definidos.

*Tesoureiro.* — Supervisiona as tarefas de tesouraria, responsabilizando-se pelos valores de caixas que lhe estejam confiadas; prepara e ou analisa documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; confere, prepara e regista meios de pagamento; prepara e ou verifica folhas de caixa e confere as respectivas existências; prepara operações bancárias, assegurando provisões e prazos de pagamento; executa outras operações similares de acordo com parâmetros superiormente definidos.

*Outros técnicos de gestão.* — Executa funções de carácter técnico-administrativo específico no âmbito dos serviços de gestão da empresa, podendo possuir designação complementar relativa à respectiva profissão ou actividade técnica concretamente exercida.

*Outros técnicos operacionais.* — Executa funções de carácter técnico específico no âmbito dos serviços operacionais da empresa, podendo possuir designação complementar relativa à respectiva profissão ou actividade técnica concretamente exercida.

*Assistente administrativo.* — Executa funções de apoio administrativo e secretariado relacionadas com as actividades dos serviços da empresa; assegura a elaboração de documentos, procede a registos e processamentos informáticos e à manutenção de ficheiros e arquivos; recebe, regista e distribui correspondência e mercadorias; reproduz e difunde mecanicamente documentos; acolhe pessoas; recebe e efectua contactos telefónicos; realiza o registo de expediente; assiste a reuniões, elabora e distribui as respectivas actas; verifica e preenche as necessidades de economato e outros meios técnicos; efectua relatórios e propostas em conformidade. Pode assegurar outras tarefas de carácter administrativo similares em áreas de actividade específicas de cada serviço ou equipamento da empresa.

*Assistente comercial.* — Assegura a comercialização de produtos ou serviços de acordo com a política e estratégias comerciais definidas superiormente, nos espaços

comerciais da empresa e ou através de contactos estabelecidos com clientes; presta informações sobre esses produtos ou serviços; executa controlos de qualidade; recepciona, regista, cataloga, marca e processa mercadorias; opera sistemas informáticos de apoio, assegurando diversas operações inerentes; controla estoques, assegura pedidos de reposição para manutenção de estoques mínimos predefinidos e executa inventários; assegura serviços de pós-venda e contactos com fornecedores, a cobrança de ingressos nos equipamentos e ou em actividades nestes promovidas; assegura o acompanhamento de cedências temporárias de espaços e ou de comercialização de produtos/serviços.

*Assistente de equipamento.* — É responsável pelo acolhimento e acompanhamento de visitantes e utilizadores de equipamentos culturais e turísticos; assegura a cobrança de ingressos, efectuando operações informáticas de registo e processamento inerentes; procede à apresentação a visitantes de uma estrutura de animação museológica, cultural e ou turística em várias línguas; assegura a vigilância de tais estruturas; presta informações; regista e prepara dados para tratamento estatístico; efectua relatórios; zela pelo bom funcionamento e pela adequada utilização do património existente no equipamento.

*Assistente de manutenção e logística.* — Verifica as necessidades de meios técnicos e logísticos no âmbito do funcionamento da empresa ou de um determinado equipamento; assegura as necessárias interligações e procedimentos com terceiros, concessionários, utilizadores, fornecedores ou outros; elabora propostas e relatórios; zela pelo bom funcionamento neste domínio de um determinado equipamento ou conjunto de equipamentos.

*Auxiliar administrativo.* — Apoia a actividade administrativa da empresa em geral e as funções cometidas aos assistentes administrativos, de modo total ou parcial, e de acordo com as necessidades específicas de cada sector ou equipamento.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações para o efeito, assegura a condução de veículos automóveis, tendo em atenção a segurança da viatura e das pessoas e bens transportados, bem como as normas de trânsito, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção, limpeza e estado operacional das viaturas. Assegura o transporte de pessoas e bens e a carga/descarga, recolha/entrega de materiais e documentos entre os diversos equipamentos e serviços da empresa e ou entre estes e terceiros.

## ANEXO II

### Grelha remuneratória

#### Valores para 2001

Nível	Escala		
	1	2	3
18 .....	596 500\$00	611 100\$00	626 800\$00
17 .....	550 500\$00	565 300\$00	580 800\$00
16 .....	504 700\$00	519 400\$00	535 000\$00

Nível	Escalaões		
	1	2	3
15 .....	458 800\$00	473 600\$00	489 000\$00
14 .....	422 100\$00	434 100\$00	446 000\$00
13 .....	385 400\$00	397 400\$00	409 300\$00
12 .....	348 700\$00	360 600\$00	372 600\$00
11 .....	312 100\$00	324 000\$00	335 900\$00
10 .....	284 500\$00	293 800\$00	302 900\$00
9 .....	257 000\$00	266 200\$00	275 400\$00
8 .....	229 500\$00	238 700\$00	247 900\$00
7 .....	202 000\$00	211 100\$00	220 300\$00
6 .....	174 400\$00	183 600\$00	192 800\$00
5 .....	146 900\$00	156 100\$00	165 300\$00
4 .....	128 700\$00	134 000\$00	139 500\$00
3 .....	110 200\$00	115 800\$00	122 100\$00
2 .....	101 200\$00	103 900\$00	106 700\$00
1 .....	92 300\$00	95 000\$00	97 600\$00

Entrado em 7 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2002, a fl. 149 do livro n.º 9, com o n.º 16/02, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A. e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, foram acordados os seguintes textos, que constituem os anexos I e II à convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992:

### **ANEXO I**

#### **Acordo autónomo**

### **CAPÍTULO I**

#### **Duração e horário e trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Período normal de trabalho**

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de trinta e oito horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, cujo limite máximo é, em média anual, de trinta e cinco horas semanais.

2 — A duração do trabalho normal diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos e oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

## **Cláusula 2.ª**

### **Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvido o delegado sindical respectivo.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objecções se não houver resposta até ao limite daquele prazo.

4 — O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

5 — A empresa deve afixar em cada unidade, instalação ou serviço a lista de trabalhadores isentos de horário de trabalho.

## **Cláusula 3.ª**

### **Tipos de horário**

1 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- 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;
- Horário flexível — aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade do trabalhador, nos termos da cláusula 5.ª; no regime especial de horário flexível, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade da empresa, nos termos da cláusula 6.ª;
- 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;
- 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;
- Regime de laboração contínua — regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

## **Cláusula 4.ª**

### **Intervalo de descanso**

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior

a trinta minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais, outra modalidade for estabelecida.

5 — A refeição a tomar dentro do período de trabalho será fornecida de acordo com o regulamento de utilização de cantinas, ou pela forma que for mais apropriada nos casos previstos na parte final do número anterior.

#### Cláusula 5.<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 de 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 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 horas 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 um 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 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 3 e 4 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 %, devendo, porém, a reforma antecipada ser concedida no prazo máximo de três anos.

#### 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 as horas de trabalho normal anual as que correspondem:

- a) A duas 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

1 — O número de dias de férias previsto na cláusula 60.<sup>a</sup> do ACT — empresas petrolíferas, de 22 dias úteis, será acrescido de:

- a) Um dia;
- b) Dois dias a partir do ano civil em que o trabalhador perfaça 10 anos de antiguidade na empresa;
- c) Três dias a partir do ano civil em que o trabalhador perfaça 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Os regimes previstos nas alíneas a) e b) do número anterior entram em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e o previsto na alínea c) em 1 de Janeiro de 2003.

#### 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 53 % 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 conterà, 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 faltas referidas no n.º 5 não se contabilizam para efeito dos prémios de assiduidade e 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 três turnos rotativos, 18 % da respectiva remuneração certa.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 5 % da remuneração mensal certa do trabalhador nos seguintes casos:

- a) 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;

- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos, quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — Os valores apurados por efeito da aplicação dos números anteriores serão arredondados para a meia centena imediatamente superior.

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

5 — 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.

6 — 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 2000\$, aos trabalhadores que laborem neste regime.

7 — Os subsídios de turno terão os seguintes valores mínimos:

- a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno:

- 1.º Em Janeiro de 2002, de 47 500\$;
- 2.º Em Janeiro de 2003, de 52 500\$;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 55 000\$;

- 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:

- 1.º Em Janeiro 2002, de 50 000\$ para os trabalhadores integrados no grupo salarial 06 e inferiores e de 55 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 05, 06 e 07;
- 2.º Em Janeiro 2003, de 55 000\$ para os trabalhadores integrados no grupo salarial 08 e inferiores e de 57 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 05, 06 e 07;
- 3.º Em Janeiro 2004, de 60 000\$;

- c) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, com folga fixa ao sábado e domingo:

- 1.º Em Janeiro de 2002, de 60 000\$;
- 2.º Em Janeiro de 2003, de 62 500\$;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 65 000\$.

8 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior serão indexados, a partir de Janeiro de 2005, à taxa de inflação.

9 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 7 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.<sup>a</sup>;
- c) No caso do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 a) 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.<sup>a</sup>, alternem com o tempo efectivo de turno.

7 — O valor inicial do subsídio de turno a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula 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 daquele 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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 26 %, 27 %, 28 %, 29 %

e 30 % da respectiva remuneração mensal certa para os trabalhadores integrados, respectivamente, nos grupos salariais 05 e superiores, 06, 07, 08 e 09 e inferiores.

2 — 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 2000\$, aos trabalhadores que laborem neste regime.

3 — O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá os seguintes valores mínimos:

- a) Em Janeiro de 2002, de 90 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05, de 82 500\$ para os trabalhadores integrados no grupo salarial 06 e de 80 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 07 e inferiores;
- b) Em Janeiro de 2003, de 92 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 e de 85 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores;
- c) Em Janeiro de 2004, de 97 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 e de 90 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores.

4 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior serão indexados, a partir de Janeiro de 2005, 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.<sup>a</sup>

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

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turno

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

2 — A reforma antecipada é regulada pela normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

3 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.<sup>a</sup>, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração igual a dois terços da diferença entre a remuneração mínima do respectivo grupo salarial e a do grupo salarial imediatamente superior, com efeitos retroactivos a 12 meses antes da reforma, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

4 — 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 1.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — É instituído um prémio de produtividade a atribuir a todos os trabalhadores em função do cumprimento dos objectivos anualmente orçamentados pela comissão executiva.

2 — Os valores, de acordo com as percentagens de cumprimento dos objectivos orçamentados, são os seguintes:

- a) Se os objectivos forem alcançados entre 85 % e menos de 105 %, o valor será de 50 000\$;
- b) Se os objectivos forem atingidos entre 105 % e menos de 115 %, o valor será de 200 000\$;
- c) Se os objectivos forem atingidos a 115 % ou mais, o valor será de 270 000\$.

3 — As actualizações anuais dos valores referidos no número anterior serão efectuadas de acordo com o índice de inflação apurado pelo Instituto Nacional de Estatística.

4 — O prémio de produtividade será pago com o vencimento do mês de Abril do ano seguinte a que se reporta.

## 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 pelos seguintes valores:

- a) Nas instalações em que existe cantina, pelo valor de 1400\$;
- b) Nas restantes instalações, pelo valor de 1500\$.

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 4258\$ mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de 874\$ 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 1093\$.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de 5967\$ mensais.

Lisboa, 7 de Novembro de 2001.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SICOP — Sindicato Indústria e Comércio Petrolífero:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Fogueiros de Terra.

Lisboa, 6 de Novembro de 2001. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias



Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 6 de Novembro de 2001.

Entrado em 5 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2002, a fl. 148 do livro n.º 9, com o n.º 13/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros, foram acordados os seguintes textos, que constituem os anexos I e II à convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992:

**ANEXO I**

**Acordo autónomo**

**CAPÍTULO I**

**Duração e horário e trabalho**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 1.ª**

**Período normal de trabalho**

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de trinta e oito horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, cujo limite máximo é, em média anual, de trinta e cinco horas semanais.

2 — A duração do trabalho normal diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos e oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

**Cláusula 2.ª**

**Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvido o delegado sindical respectivo.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objecções se não houver resposta até ao limite daquele prazo.

4 — O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

5 — A empresa deve afixar em cada unidade, instalação ou serviço a lista de trabalhadores isentos de horário de trabalho.

**Cláusula 3.ª**

**Tipos de horário**

1 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) Horário normal — aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;
- b) Horário flexível — aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade do trabalhador, nos termos da cláusula 5.ª; no regime especial de horário flexível, as horas do início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade da empresa, nos termos da cláusula 6.ª;
- c) Horário desfasado — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a três horas;
- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

**Cláusula 4.ª**

**Intervalo de descanso**

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição.

ção, 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 de 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 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 horas 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 comum 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 que completar vinte anos de serviço em regime de turno ou 50 anos de idade e quinze 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 3 e 4 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%, devendo, porém, a reforma antecipada ser concedida no prazo máximo de três anos.

#### 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 as horas de trabalho normal anual as que correspondem:

- a) A duas 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 32 meses anteriores.

## CAPÍTULO II

### Descansos e licenças de trabalhadores

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Duração do período de férias

1 — O número de dias de férias previsto na cláusula 60.<sup>a</sup> do ACT empresas petrolíferas, de 22 dias úteis, será acrescido de:

- a) Um dia;
- b) Dois dias, a partir do ano civil em que o trabalhador perfaça dez anos de antiguidade na empresa;
- c) Três dias, a partir do ano civil em que o trabalhador perfaça vinte anos de antiguidade na empresa.

2 — Os regimes previstos nas alíneas a) e b) do número anterior entram em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e o previsto na alínea c) em 1 de Janeiro de 2003.

#### 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 % a no subsídio de férias;
- b) Pelo menos 20 dias úteis de férias têm direito a um acréscimo de 53 % 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 conterà, 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 faltas referidas no n.º 5 não se contabilizam para efeito dos prémios de assiduidade e 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 três turnos rotativos, 18 % da respectiva remuneração certa.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 5 % da remuneração mensal certa do trabalhador nos seguintes casos:

- a) 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;
- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos, quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — Os valores apurados por efeito da aplicação dos números anteriores serão arredondados para a meia centena imediatamente superior.

4 — O subsídio de turno está sujeito as consequências das faltas não justificadas.

5 — 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.

6 — 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 2000\$, aos trabalhadores que laborem neste regime.

7 — Os subsídios de turno terão os seguintes valores mínimos:

- a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno:
  - 1.º Em Janeiro de 2002, de 41 500\$;
  - 2.º Em Janeiro de 2003, de 52 500\$;
  - 3.º Em Janeiro de 2004, de 55 000\$;

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:

- 1.º Em Janeiro 2002, de 80 000\$, para os trabalhadores integrados no grupo salarial 08 e inferiores e de 58 000\$, para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 05, 06 e 07;
- 2.º Em Janeiro de 2008, de 55 000\$, para os trabalhadores integrados no grupo salarial 08 e inferiores e de 57 500\$, para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 05, 06 e 07;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 60 000\$;

c) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, com folga fixa ao sábado e domingo:

- 1.º Em Janeiro de 2002, de 60 000\$;
- 2.º Em Janeiro de 2003, de 62 500\$;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 65 000\$.

8 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior serão indexados, a partir de Janeiro de 2005, à taxa de inflação.

9 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 7 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 9.1;
- c) No caso do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> 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 a) 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.<sup>a</sup>, alternem com o tempo efectivo de turno.

7 — O valor inicial do subsídio de turno a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula 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 daquele 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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 26%, 27%, 28%, 29% e 30% da respectiva remuneração mensal certa para os trabalhadores integrados, respectivamente, nos grupos salariais 05 e superiores, 06, 07, 08 e 09 e inferiores.

2 — 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 2000\$, aos trabalhadores que laborem neste regime.

3 — O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá os seguintes valores mínimos:

- a) Em Janeiro de 2002, de 90 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05, de 82 500\$ para os trabalhadores integrados no grupo salarial 06 e de 80 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 07 e inferiores;
- b) Em Janeiro de 2003, de 92 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 e de 85 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores;
- c) Em Janeiro de 2004, de 97 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 e de 90 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores.

4 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior serão indexados, a partir de Janeiro de 2005, 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.<sup>a</sup>

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

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turno

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

2 — A reforma antecipada é regulada pela normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

3 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.<sup>a</sup>, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remuneração igual a dois terços da diferença entre a remuneração mínima do respectivo grupo salarial e a do grupo salarial imediatamente superior, com efeitos retroactivos a doze meses antes da reforma, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

4 — 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 1.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — É instituído um prémio de produtividade a atribuir a todos os trabalhadores em função do cumprimento dos objectivos anualmente orçamentados pela comissão executiva.

2 — Os valores, de acordo com as percentagens de cumprimento dos objectivos orçamentados, são os seguintes:

- a) Se os objectivos forem alcançados entre 85% e menos de 105%, o valor será de 50 000\$;
- b) Se os objectivos forem atingidos entre 105% e menos de 115%, o valor será de 200 000\$;

- c) Se os objectivos forem atingidos a 115% ou mais, o valor será de 270 000\$.

3 — As actualizações anuais dos valores referidos no número anterior serão efectuadas de acordo com o índice de inflação apurado pelo Instituto Nacional de Estatística.

4 — O prémio de produtividade será pago com o vencimento do mês de Abril do ano seguinte a que se reporta.

## 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 pelos seguintes valores:

- Nas instalações em que existe cantina, pelo valor de 1400\$;
- Nas restantes instalações, pelo valor de 1500\$.

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 4258\$ mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de 874\$ 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 1093\$.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de 5967\$ mensais.

Lisboa, 7 de Novembro de 2001.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S.A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação de:  
Sindicato dos Economistas;  
SENSIQ — Sindicato de Quadros;  
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Contabilistas;  
MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado a 5 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2002, a fl. 148 do livro n.º 9, com o registo n.º 14/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

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

Entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros, foram acordados os seguintes textos, que constituem os anexos I e II à convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1992.

## ANEXO I

### Acordo autónomo

## CAPÍTULO I

### Duração e horário e 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

1 — 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 de 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 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 horas 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 comum 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 que completar vinte anos de serviço em regime de turno ou 50 anos de idade e quinze 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 3 e 4 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%, devendo, porém, a reforma antecipada ser concedida no prazo máximo de três anos.

#### 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 deslo-

cações, 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 as horas de trabalho normal anual as que correspondem:

- a) A duas 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

1 — O número de dias de férias previsto na cláusula 60.<sup>a</sup> do ACT — empresas petrolíferas, de 22 dias úteis, será acrescido de:

- a) Um dia;
- b) Dois dias, a partir do ano civil em que o trabalhador perfaça dez anos de antiguidade na empresa;
- c) Três dias, a partir do ano civil em que o trabalhador perfaça vinte anos de antiguidade na empresa.

2 — Os regimes previstos nas alíneas a) e b) do número anterior entram em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e o previsto na alínea c) em 1 de Janeiro de 2003.

#### 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% a 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 conterà, 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 faltas referidas no n.º 5 não se contabilizam para efeito dos prémios de assiduidade e 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 três turnos rotativos, 18% da respectiva remuneração certa.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 5% da remuneração mensal certa do trabalhador nos seguintes casos:

- a) 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;
- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos, quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — Os valores apurados por efeito da aplicação dos números anteriores serão arredondados para a meia centena imediatamente superior.

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

5 — 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.

6 — 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 2000\$, aos trabalhadores que laborem neste regime.

7 — Os subsídios de turno terão os seguintes valores mínimos:

a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno:

- 1.º Em Janeiro de 2002, de 47.500\$;
- 2.º Em Janeiro de 2003, de 52 500\$;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 55 000\$;

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:

- 1.º Em Janeiro 2002, de 50 000\$, para os trabalhadores integrados no grupo salarial 08 e inferiores e de 55 000\$, para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 05, 06 e 07;
- 2.º Em Janeiro de 2008, de 55 000\$, para os trabalhadores integrados no grupo salarial 08 e inferiores e de 57 500\$, para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 05, 06 e 07;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 60 000\$;

c) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, com folga fixa ao sábado e domingo:

- 1.º Em Janeiro de 2002, de 60 000\$;
- 2.º Em Janeiro de 2003, de 62 500\$;
- 3.º Em Janeiro de 2004, de 65 000\$.

8 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior serão indexados, a partir de Janeiro de 2005, à taxa de inflação.

9 — Os valores mínimos definidos nos termos do n.º 7 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.<sup>a</sup>;
- c) No caso do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> 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 a) 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.<sup>a</sup>, alternem com o tempo efectivo de turno.

7 — O valor inicial do subsídio de turno a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula 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 daquele 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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 26%, 27%, 28%, 29% e 30% da respectiva remuneração mensal certa para os trabalhadores integrados, respectivamente, nos grupos salariais 05 e superiores, 06, 07, 08 e 09 e inferiores.

2 — 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 2000\$, aos trabalhadores que laborem neste regime.

3 — O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá os seguintes valores mínimos:

- a) Em Janeiro de 2002, de 90 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05, de 82 500\$ para os trabalhadores integrados no grupo salarial 06 e de 80 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 07 e inferiores;
- b) Em Janeiro de 2003, de 92 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 e de 85 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores;
- c) Em Janeiro de 2004, de 97 500\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 04 e 05 e de 90 000\$ para os trabalhadores integrados nos grupos salariais 06 e inferiores.

4 — Os valores mínimos referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, serão indexados, a partir de Janeiro de 2005, 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.<sup>a</sup>

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

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turno

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

2 — A reforma antecipada é regulada pela normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

3 — No caso dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 9.<sup>a</sup>, o trabalhador beneficiará de um aumento da sua remunera-

ção igual a dois terços da diferença entre a remuneração mínima do respectivo grupo salarial e a do grupo salarial imediatamente superior, com efeitos retroactivos a doze meses antes da reforma, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

4 — 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 1.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — É instituído um prémio de produtividade a atribuir a todos os trabalhadores em função do cumprimento dos objectivos anualmente orçamentados pela comissão executiva.

2 — Os valores, de acordo com as percentagens de cumprimento dos objectivos orçamentados, são os seguintes:

- a) Se os objectivos forem alcançados entre 85 % e menos de 105 %, o valor será de 50 000\$;
- b) Se os objectivos forem atingidos entre 105 % e menos de 115 %, o valor será de 200 000\$;
- c) Se os objectivos forem atingidos a 115 % ou mais, o valor será de 270 000\$.

3 — As actualizações anuais dos valores referidos no número anterior serão efectuadas de acordo com o índice de inflação apurado pelo Instituto Nacional de Estatística.

4 — O prémio de produtividade será pago com o vencimento do mês de Abril do ano seguinte a que se reporta.

## 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 pelos seguintes valores:

- a) Nas instalações em que existe cantina, pelo valor de 1400\$;
- b) Nas restantes instalações, pelo valor de 1500\$.

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 4258\$ mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de 874\$ 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 1093\$.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de 5967\$ mensais.

Lisboa, 7 de Novembro de 2001.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 12 de Novembro de 2001. — Pela Direcção,  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

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, Caixeiros e Serviços da Horta;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 12 de Novembro de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores, da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 12 de Novembro de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Acordo de adesão entre a AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT celebrado entre aquela associação patronal e outras e o SETACOOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.**

AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas acordam entre si na adesão do SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT celebrado entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACOOP — Sin-

dicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2001.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2002.

Pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:  
(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
*Jorge Santos.*

Entrado em 6 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 20 de Fevereiro de 2002, a fl. 149 do livro n.º 9, com o n.º 19/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **Acordo de adesão entre a HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A., e o SINERGIA — Sind. da Energia e outro, o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros, a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e a ASOSI — Assoc. Sócio-Sindical dos Trabalhadores de Electricidade da Região Centro aos ACT entre a EDP — Distribuição de Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e as mesmas organizações sindicais.**

Entre a HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A., por um lado, e as organizações sindicais supra-referidas, por outro, é celebrado o presente acordo de adesão, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, aos acordos colectivos de trabalho celebrados entre a EDP — Distribuição de Energia, S. A., e as mesmas organizações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000. Este acordo de adesão foi assinado em 20 de Dezembro de 2001.

Pela HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A.:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SINERGIA Sindicato da Energia:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Norte:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:  
(*Assinatura ilegível.*)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SISE — Sindicato Independente do Sector Energético:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SATAE — Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:  
(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ASOSI — Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

Lisboa, 20 de Dezembro de 2001. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do acordo de adesão da HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A., ao ACT outorgado entre esta Confederação, a EDP — Distribuição de Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, em representação dos seguintes sindicatos:

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

SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;  
SNET/SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos;  
SENSIQ — Sindicato de Quadros.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2002. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 19 de Dezembro de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de de Fevereiro de 2002.

Depositado em 19 de de Fevereiro de 2002, a fl. 149 do livro n.º 9, com o n.º 18/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### AE entre a Companhia das Lezírias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, foi publicado o AE mencionado em título. Enfermando a referida publicação de alguns erros de escrita, a pedido das entidades outorgantes a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, de p. 3258 a p. 3260, a tabela salarial constante do anexo I é objecto das seguintes rectificações:

#### ANEXO I

##### A) Tabela salarial

2001-2002

Grupo	Nível	Escala	Valores do <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001.	Valores rectificad
1 — Quadros técnicos .....	1	6	339 113\$00	338 113\$00
	2	5	€ 1 495	€ 1 485
	3	6	€ 1 345,50 269 749\$00	€ 1 322 265 037\$00



Grupo	Nível	Escalão	Valores do <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001.	Valores rectificad
2 — Quadros médios .....	1	1	€ 928,50	€ 929,50
	1	5	€ 981	€ 991
	2	6	€ 882	€ 882,50
	2	7	€ 899	€ 898
	3	3	€ 728,50 148 252\$00	€ 729,50 146 252\$00
	3	8	€ 749	794
3 — Encarregados e chefes equiparados .....	2	8	€ 749	€ 794
4 — Trabalhador altamente qualificado .....	1	4	148 157\$00	148 557\$00
	2	3	127 098\$00	124 098\$00
	2	5	129 208\$00	128 208\$00
	2	6	130 615\$00	130 815\$00
5 — Trabalhadores qualificados .....	1	6	€ 553,50 110 887\$00	€ 553 110 867\$00
	2	2	€ 481	€ 461
6 — Trabalhadores semiqualeficados .....	1	1	92 498\$00	82 498\$00
7 — Trabalhador indereenciado .....	1	2	71 081\$00	75 081\$00
	1	6	€ 7 393,50	€ 393,50

Por sua vez, o anexo atrás referenciado passa a ter a seguinte redacção:

#### «ANEXO I

#### A) Tabela salarial

2001-2002

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
1 — Quadros técnicos .....	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	1	€ 1 574,50 315 659\$00	€ 1 595,50 319 869\$00	€ 1 616,50 324 079\$00	€ 1 637,50 328 289\$00	€ 1 658,50 332 499\$00	€ 1 696,50 338 113\$00	€ 1 719,00 344 629\$00	€ 1 751,50 351 144\$00
	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	2	€ 1 401,50 280 976\$00	€ 1 422,50 285 186\$00	€ 1 443,50 289 396\$00	€ 1 464,00 293 506\$00	€ 1 485,00 297 716\$00	€ 1 505,50 301 826\$00	€ 1 526,50 306 036\$00	€ 1 549,50 310 446\$00
	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	3	€ 1 241,50 248 898\$00	€ 1 256,50 251 906\$00	€ 1 272,00 255 013\$00	€ 1 288,50 258 321\$00	€ 1 305,00 261 629\$00	€ 1 322,00 265 037\$00	€ 1 345,50 269 749\$00	€ 1 369,00 274 460\$00
	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	4	€ 1 105,50	€ 1 121,00	€ 1 137,00	€ 1 152,50	€ 1 168,00	€ 1 184,00	€ 1 199,50	€ 1 220,50
	Estagiário/licenciado/bacharel .....		€ 938,50 188 152\$00							

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
2 — Quadros médios .....	Técnico administrativo I .....	1	€ 929,50 186 348\$00	€ 943,00 189 055\$00	€ 956,50 191 761\$00	€ 970,00 194 468\$00	€ 991,00 198 678\$00	€ 1 017,00 203 890\$00	€ 1 047,00 209 905\$00	€ 1 077,00 215 919\$00
	Técnico comercial I .....									
	Técnico agrícola I .....									
	Secretário de administração I .....									
	Técnico administrativo II .....	2	€ 809,50 162 290\$00	€ 822,50 164 896\$00	€ 835,50 167 503\$00	€ 851,00 170 610\$00	€ 866,50 173 718\$00	€ 882,50 176 925\$00	€ 898,00 180 033\$00	€ 913,50 183 140\$00
	Secretário de administração II .....									
	Técnico agrícola II .....									
	Técnico comercial II .....									
	Secretário de administração II .....									
3 — Encarregados e chefes de equipa.	Técnico administrativo III .....	3	€ 707,50 141 841\$00	€ 718,00 143 946\$00	€ 729,50 146 252\$00	€ 741,00 148 557\$00	€ 754,50 151 163\$00	€ 767,50 153 770\$00	€ 780,00 156 376\$00	€ 794,00 159 183\$00
	Técnico agrícola III .....									
	Técnico comercial III .....									
	Chefe de oficina I .....	1	€ 809,50	€ 822,50	€ 835,50	€ 851,00	€ 866,50	€ 882,50	€ 898,00	€ 913,50
	Encarregado I .....									
	Chefe de oficina II .....	2	€ 707,50	€ 718,00	€ 729,50	€ 741,00	€ 754,00	€ 767,00	€ 780,00	€ 994,00
	Encarregado II .....									
4 — Trabalhadores qualificados	Auxiliar de veterinária I .....	1	€ 707,50 141 841\$	€ 718,00 143 946\$	€ 729,50 146 252\$	€ 741,00 148 557\$	€ 754,00 151 163\$	€ 767,00 153 770\$	€ 780,00 156 376\$	€ 794,00 156 183\$
	Equitador I .....									
	Escriturário principal .....									
	Mecânico de automóveis especialista .....									
	Secretário de administração II .....	2	€ 603,50 120 991\$	€ 611,00 122 495\$	€ 619,00 124 098\$	€ 626,50 125 602\$	€ 639,50 128 208\$	€ 652,50 130 815\$	€ 668,00 133 922\$	€ 883,50 137 029\$
	Serralheiro especialista .....									
	Soldador especialista .....									
	Torneiro mecânico especialista .....									
	Escriturário de 1.ª .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Equitador I .....									
	Electricista (auto) principal .....									
	Electricista (oficial) principal .....									
5 — Trabalhadores qualificados	Mecânico de automóveis principal .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Serralheiro principal .....									
	Soldador principal .....									
	Torneiro mecânico principal .....									
	Apicultor I .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Auxiliar de veterinária II .....									
	Auxiliar de agro-pecuária floricultura cin. I .....									
	Campino I .....									
	Carpinteiro principal .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Electricista (auto) mais de três anos .....									
	Electricista (oficial) mais de três anos .....									
	Equitador II .....									
5 — Trabalhadores qualificados	Escriturário de 2.ª .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Fiel de armazém principal .....									
	Guarda florestal auxiliar .....									
	Mecânico de automóveis de 1.ª .....									
	Motorista I .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Moto-serrista .....									
	Operador de máquinas agrícolas I .....									
	Operador de máquinas industriais I .....									
	Pedreiro principal .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Pintor principal .....									
	Serralheiro de 1.ª .....									
	Soldador de 1.ª .....									
5 — Trabalhadores qualificados	Torneiro mecânico de 1.ª .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Recepcionista/operador comunicação de 1.ª .....									
	Apicultor II .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Auxiliar de agro-pecuária floricultura cin. I .....									
	Campino II .....									
	Carpinteiro de 1.ª .....									
	Contínuo principal .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Electricista (auto) até três anos .....									
	Electricista (oficial) mais de três anos .....									
	Fiel de armazém de 1.ª .....									
5 — Trabalhadores qualificados	Motorista de II .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Apicultor II .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Auxiliar de agro-pecuária floricultura cin. I .....									
	Campino II .....									
	Carpinteiro de 1.ª .....									
	Contínuo principal .....	1	€ 506,50 101 544\$	€ 514,50 103 148\$	€ 522,50 104 752\$	€ 530,50 106 255\$	€ 540,50 108 361\$	€ 553,50 110 687\$	€ 574,00 115 077\$	€ 595,50 119 387\$
	Electricista (auto) até três anos .....									
	Electricista (oficial) mais de três anos .....									
	Fiel de armazém de 1.ª .....									

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
	Operador de máquinas industriais II . . . . Pastor I Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Recepcionista/operador de comunicação de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas agrícolas II	2	€ 456,00 91 420\$	€ 461,00 92 422\$	€ 466,50 93 525\$	€ 471,50 94 527\$	€ 477,50 85 630\$	€ 483,00 96 833\$	€ 491,00 98 437\$	€ 499,00 100 041\$
6 — Trabalhadores semi-qualificados.	Arrozeiro . . . . . Campino II . . . . . Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Contínuo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> . . . . . Limpador de árvores/podador . . . . . Lubrificador . . . . . Ordenhador/tratador . . . . . Pintor de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista . . . . . Pastor II . . . . .	1	€ 411,50 82 498\$	€ 416,00 83 401\$	€ 421,50 84 503\$	€ 426,50 85 506\$	€ 432,50 86 708\$	€ 438,00 87 811\$	€ 444,50 89 114\$	€ 450,50 90 317\$
7 — Trabalhadores indiferenciados.	Ajudante de arrozeiro . . . . . Ajudante de equitador . . . . . Ajudante de fiel de armazém . . . . . Ajudante de construção civil . . . . . Ajudante de ordenhador . . . . . Contínuo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Tratador . . . . . Guarda de propriedade . . . . . Servente . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . . Trabalhador agrícola . . . . .	1	€ 371,00 74 379\$	€ 374,50 75 081\$	€ 378,00 75 792\$	€ 382,50 76 684\$	€ 388,00 77 797\$	€ 393,50 79 890\$	€ 399,50 80 093\$	€ 405,50 81 295\$

#### B) Subsídios de expressão pecuniária

Refeições em deslocações:

Almoço/jantar/ceia . . . . .	2 300\$	(€ 11,50)
Pequeno-almoço . . . . .	500\$	(€ 2,50)
Subsídios para grandes deslocações . . . . .	1 900\$	(€ 9,00)
Abono para falhas/mês . . . . .	8 500\$	(€ 32,50)
Subsídio de alimentação/dia . . . . .	1 020\$	(€ 5,09)
Subsídio de chefia . . . . .	9 000\$	(€ 45,00)
Diuturnidades . . . . .	5 012\$	(€ 25,00)
	10 024\$	(€ 50,00)
	15 036\$	(€ 100,00)
	25 060\$	(€ 125,00)»

**CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2001, encontra-se publicado o

CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2755 da citada publicação, no n.º 3 da cláusula 14.<sup>a</sup> (retribuições certas mínimas), onde se lê «salvaguardados os casos de remunerações já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas e produtividade, etc.) é garantida a retribuição mensal mínima de 145 130\$00 (€ 723,91)» deve ler-se «salvaguardados os casos de remunerações já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas e produtividade, etc.) é garantida a retribuição mensal mínima de 145 130\$00 (€ 723,91), independentemente das diuturnidades».