

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 28

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 169\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 28	P. 2021-2066	29 · JULHO · 1992
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

	Pág.
— Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para revisão da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos .....	2023

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros .....	2023
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra .....	2024
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Lamego e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu .....	2025
— PE das alterações ao CCT entre a APH — Assoc. Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro .....	2026
— PE das alterações aos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	2026
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro .....	2027
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	2027
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	2028
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros .....	2028

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras .....	2028
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	2030
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2033

	Pág.
— AE entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.....	2035
— AE entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SICOP — Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — Alteração salarial e outras .....	2042
— AE entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras .....	2048
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras .....	2054
— Acordo de adesão entre o Banco Exterior de Espanha, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.....	2065
— Acordo de adesão entre a Espírito Santo — Sociedade de Investimentos, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.....	2065
— Acordo de adesão entre a FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.....	2065
— Acordo de adesão entre a Nacional Factoring, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.....	2066
— Acordo de adesão entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes ao AE entre aquela empresa e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins .....	2066



#### 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

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### **Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para revisão da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos.**

O sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos encontra-se abrangido por uma portaria de regulamentação do trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, tendo a respectiva tabela de remunerações mínimas sido actualizada pelas portarias de regulamentação do trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1979, 12, de 29 de Março de 1981, 5, de 8 de Fevereiro de 1983, 2, de 15 de Janeiro de 1985, e 28, de 29 de Julho de 1991.

Considerando que a revisão da PRT, pelo que respeita, nomeadamente, à actualização da tabela salarial, se justifica por razões de justiça sócio-laboral;

Considerando que a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadoria mantém o condicionalismo que determinou o recurso à via administrativa para a regulamentação colectiva do sector, pelo que se encontram preenchidos os requisitos legais para a revisão da PRT;

Determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos

conducentes à revisão, nomeadamente pelo que respeita à actualização da tabela salarial, da portaria de regulamentação de trabalho para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, rectificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, e cuja última actualização da tabela de remunerações se encontra inserta na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1991.

2 — A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que coordenará;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Três representantes dos sindicatos interessados;

Três representantes das entidades patronais.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 16 de Julho de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações ao CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros**

Entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros foi celebrado um contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1992.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1992, e ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1992, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam algumas das actividades económicas reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias.

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

3 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, a partir de 1 de Março de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 13 de Julho de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### **PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência no distrito de Coimbra de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho nos sectores económico e profissional regulados na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1992, e não tendo havido oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Minis-

tro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, são tornadas extensivas, no distrito de Coimbra, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profes-

sões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Abril de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto do número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 10 de Julho de 1992. — *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo.

---

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Lamego e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área de aplicação da convenção, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho nos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992, e não tendo havido oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Lamego e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, são tornadas extensivas, no concelho de

Lamego, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Maio de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto do número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 13 de Julho de 1992. — *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo.

**PE das alterações ao CCT entre a APH — Assoc. Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT —  
Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1991, foi publicado o CCT entre a APH — Associação Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações subscritoras;

Considerando a existência de entidades patronais do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas que não se acham filiados naquelas associações;

Considerando a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a APH — Associação Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém, com excepção do concelho de Ourém, exerçam a actividade económica por aquela

abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém, com excepção do concelho de Ourém, exerçam a referida actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são abrangidos pela extensão os trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — Não são objecto da mesma extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Dezembro de 1991.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 17 de Julho de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Alexandre Carlos de Mello Vieira Costa Relvas*, Secretário de Estado do Turismo.

---

**PE das alterações aos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4 de 29 de Janeiro de 1992, foram publicados os CCT celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que estas convenções apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso de portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Minis-

tro do Emprego e da Segurança Social, nos termos do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, no território do continente, prossigam a actividade económica abrangida pelas convenções referidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de en-

tidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Fevereiro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da sua entrada em vigor.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 9 de Julho de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Alexandre Carlos de Mello Vieira Costa Relvas*, Secretário de Estado do Turismo.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social a eventual emissão de uma PE do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma legal, tornará as disposições constantes do referenciado instrumento aplicáveis na área do continente às relações de trabalho estabelecidas entre

todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área de aplicação da convenção a actividade por ela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes e por entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a referida alteração extensiva no concelho de Portimão às relações de trabalho entre en-

tidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Faro, com excepção do concelho de Por-

timão, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da CCT em título e inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias;

- b) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das associações patronais e sindicais signatárias e do Instituto de Seguros de Portugal não inscritos nas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e, por outro, os trabalhadores de escritório ao serviço daquelas empresas

com as categorias profissionais nele previstas e desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

1 — .....

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1992.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Seguros e deslocações**

1 — .....

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de viagem, a efectuar pela empresa, no montante mínimo de 5 500 000\$.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 3200\$ sobre a tabela anexa a este contrato, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — .....

3 — .....

**Cláusula 32.<sup>a</sup>-A**

**Senha de almoço**

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer, integral e gratuitamente, a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 220\$.

2 a 11 — .....

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamento ou cobrança será atribuído o abono mensal de 2800\$, para falhas.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Disposição geral**

Dão-se como reproduzidas todas as matérias publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2/78, 8/79, 19/91, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90 e 28/91 não constantes da presente revisão.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupos	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	96 500\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços/departamento ..... Contabilista .....	92 100\$00

Grupos	Categoria profissional	Remuneração
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	87 700\$00
IV	Secretário/direcção/administração ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Vendedor ..... Caixeiro encarregado ..... Operador computador .....	82 500\$00
V	Caixa ..... Cobrador ..... Primeiro-escriturário ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico .....	82 400\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	71 400\$00
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Terceiro-escriturário .....	65 400\$00
VIII	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	56 500\$00
IX	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	50 300\$00
X	Servente de limpeza: Maior ..... Menor .....	47 300\$00 44 700\$00
XI	Paquete de 17 anos .....	38 300\$00
XII	Paquete de 16 anos ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	37 000\$00
XIII	Paquete de 15 anos ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	36 000\$00
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	36 000\$00

Santa Maria de Lamas, 9 de Junho de 1992.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Entrado em 9 de Julho de 1992.

Depositado em 15 de Julho de 1992, a fl. 151 do livro n.º 6, com o n.º 322/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

*(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

2 — Este contrato é válido até 31 de Março de 1993.

3 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

4 — A tabela salarial constante do anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1992.

##### Cláusula 10.ª

###### Condições de admissão

1 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

#### Grupo A — Profissionais de comércio

a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) e c) *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

#### Grupo B — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1) De 15 anos para paquetes;

2) e 3) *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira

##### Cláusula 11.ª

###### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental, pelo período máximo de 60 dias; porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2 a 6 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

2 — No caso do trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis, após a apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 a 6 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

8 — *Operador-ajudante de supermercado.* — É o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20.

9 — *Operador de 2.<sup>a</sup> de supermercado.* — É o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se for admitido com mais de 20 anos de idade e a permanência será de um ano.

10 — *Operador de 1.<sup>a</sup> de supermercado.* — É o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.<sup>a</sup>

11 — *Operador especialista.* — É o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.<sup>a</sup>

12 — *Praticante de relojoeiro.* — É o trabalhador admitido na profissão com menos de 18 anos de idade.

13 — *Ajudante de relojoeiro.* — É o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos ou que, sendo praticante, atinja essa idade.

14 — *Oficial de relojoeiro de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

15 — *Oficial de relojoeiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

16 — *Oficial de relojoeiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — No caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao

domingo, o horário a praticar será de quarenta e quatro horas semanais, com excepção dos profissionais de escritório, que praticarão quarenta horas.

2 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta e duas horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e trinta minutos para os de escritório; de qualquer modo, o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório; neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana rotativamente.

4 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 40% sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar à prestação de trabalho.

5 — Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 a 3 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 1500\$ desde que sejam responsáveis pelas falhas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 1250\$.

3 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocação

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa são assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento de refeições, alojamento e transportes necessários, nos seguintes termos:

Diária — 4000\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 2000\$;

Pequeno-almoço — 200\$;

Almoço, jantar ou ceia — 1200\$;

ou pagamento das despesas contra apresentação de documentos comprovativos;

b) e c) *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### I — Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

8 — *Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta. Esta categoria profissional não é admitida para os supermercados e hipermercados.

9 a 29 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

30 — *Operador de supermercado.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controla a saída de mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.<sup>a</sup>

31 — *Operador fiscal de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

#### II — Trabalhadores de escritório

1 a 20 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

21 — *Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

#### IX — Trabalhadores relojoeiros

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina normalmente com lupa o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas

adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um forno de relojoeiro.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### 1 — Trabalhadores de escritório, caixeiros e armazéns

- A — .....  
B — [...] operador fiscal de caixa e assistente administrativo.  
C — [...] operador especializado e oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup>  
D — [...] operador de 1.<sup>a</sup> de supermercado e oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup>  
E — [...] operador de 2.<sup>a</sup> de supermercado e oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup>  
F — .....  
G — [...] operador ajudante de supermercado e ajudante de relojoeiro.  
H — [...] e praticante de relojoeiro.  
.....

## ANEXO IV

### Quadro de vencimentos

Graus	Remunerações
A .....	70 250\$00
B .....	64 100\$00
C .....	62 450\$00
D .....	58 000\$00
E .....	53 850\$00
F .....	47 400\$00
G .....	44 500\$00
H .....	44 500\$00
I .....	44 500\$00
J .....	33 375\$00
L .....	33 375\$00
M .....	33 375\$00

A letra N foi eliminada.

*Nota.* — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 9 de Junho de 1992.

Pela Associação Comercial de Portimão:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato federado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 6 de Julho de 1992.

Depositado em 17 de Julho de 1992, a fl. 153 do livro n.º 6, com o n.º 329/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

Entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas (BP, ESSO, MOBIL e CEPESA) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980) e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, e 11, de 22 de Março de 1989, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

**Cláusula 16.ª**

**Seguros**

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de 2100 contos.

**Cláusula 41.ª**

**Prestação do trabalho em regime de prevenção**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
  - a) Remuneração de 165\$ por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
- 5 — .....

**Cláusula 45.ª**

**Pagamento por deslocação**

Para pagamento dos vários tipos de despesa os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

- Pequeno-almoço — 220\$;
- Almoço/jantar — 950\$;

- Ceia — 440\$;
- Dormida com pequeno-almoço — 2470\$;
- Diária — 4450\$.

- 1.1 — .....
- 1.2 — .....

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até 650\$ diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 1250\$ diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**Cláusula 54.ª**

**Subsídios**

**A) Refeitórios e subsídios de alimentação**

- 1 — .....
- 2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 740\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**B) Subsídio de turnos**

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 5470\$.

- 1.1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 3.1 — .....

**C) Subsídio de horário móvel**

5470\$ por mês.

D) Horário desfasado

Os trabalhadores que praticarem o regime e horário desfasado terão direito a um subsídio de 3000\$, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) [...]

F) Subsídio de GOC

1460\$ por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 740\$ por mês.

H) Abono para falhas

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 1560\$.

I) Subsídio de condução isolada

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 305\$.

J) [...]

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1 — .....

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de 665 contos por agregado familiar, não excedendo 285 contos *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 — .....

4 — .....

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Descendências com deficiências psicomotoras**

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não

poderá exceder 230 000\$ por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — .....

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — .....

2 — Em 1 de Janeiro de 1992 o valor da diuturnidade passará a ser de 3360\$ e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — .....

4 — .....

**ANEXO V**

**Remunerações mensais mínimas**

Grupos	Graus	Remuneração mensal
A .....	VI	276 850\$00
B .....	V	210 800\$00
C .....	IV	189 750\$00
D .....	III	161 650\$00
E .....	II	134 100\$00
F .....	I-B	122 900\$00
G .....	I-A	110 100\$00
H .....	-	95 250\$00
I .....	-	84 100\$00
J .....	-	78 500\$00
K .....	-	67 400\$00
L .....	-	61 950\$00

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Lisboa, 17 de Junho de 1992.

Pelas SHELL, MOBIL, BP, ESSO e CEPESA:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 3 de Julho de 1992.

Depositado em 15 de Julho de 1992, a fl. 152 do livro n.º 6, com o n.º 323/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

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

- a) A consolidação, nos respectivos valores nominais, dos quantitativos auferidos pelos trabalhadores, em 30 de Setembro de 1989, a título de anuidades e de escalões de progressão salarial;
- b) A manutenção do acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, sem prejuízo da possibilidade de a empresa instituir um seguro de doença aplicável, em substituição do regime desse acordo, aos trabalhadores admitidos depois da instituição desse seguro e aos que por ele venham a optar;
- c) A manutenção do acordo complementar sobre formação profissional e do prémio de assiduidade;
- d) A subsistência do regime definido pelo acordo complementar de regalias sociais;
- e) A adopção, em protocolo, de regras sobre relacionamento com as associações sindicais, informação e actividade sindical na empresa;
- f) A competência para, em comissão paritária, preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do precedente acordo de empresa, bem como criar e integrar categorias profissionais não previstas no ACT;

2 — Considerando que o mesmo acordo de adesão regulou a vigência destes regimes por tempo indeterminado, com a excepção de o ACT vir a definir regulamentação específica para as mesmas matérias, bem como quais desses regimes são revisíveis por negociação, nos termos da lei;

3 — Considerando que o referido acordo de adesão admitiu a possibilidade de incluir, em acordo autónomo, matérias previstas no acordo anexo ao acordo de adesão e não contempladas no ACT, para produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992;

4 — Considerando que o acordo anexo ao acordo de adesão era revisível, nos termos da lei, a partir de 30 de Setembro último, o que deu lugar a um processo de revisão antes da aplicabilidade do ACT, a título principal;

5 — Considerando que é necessário definir regras específicas para a vigência do acordo firmado nas presentes negociações:

A PETROGAL e as associações sindicais subscritoras acordam no seguinte:

### **Cláusula 1.ª**

#### **Acordo autónomo**

1 — É adoptado o acordo autónomo constante do anexo I, para vigorar desde 1 de Janeiro de 1992, em complemento do ACT das empresas petrolíferas privadas.

2 — O acordo autónomo vigora por 12 meses e é revisível por negociação, nos termos da lei.

3 — O acordo autónomo é substituído, no todo ou em parte, quando, mediante revisão do ACT subscrita pela PETROGAL, nele forem reguladas matérias constantes desse acordo.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Integração do acordo autónomo**

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

### **Cláusula 3.ª**

#### **Revogação de regimes de duração do trabalho**

É revogada a duração do trabalho de quarenta e duas horas semanais para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 1989.

### **Cláusula 4.ª**

#### **Vigência e revisão do acordo anexo ao acordo de adesão**

1 — O acordo anexo ao acordo de adesão vigorou até 31 de Dezembro de 1991.

2 — Não obstante o disposto no n.º 1, são revistos o n.º 8 da cláusula 21.<sup>a</sup> e as cláusulas 57.<sup>a</sup> e 84.<sup>a</sup> do acordo anexo ao acordo de adesão, bem como a tabela de remunerações mensais certas mínimas, que passam a ter a redacção constante dos anexos II e III.

3 — Os subsídios de alimentação, de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada, de regime especial de horário flexível e a tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes dos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1991 e manter-se-ão em vigor para além de 1992, até que os valores correspondentes do ACT sejam iguais ou superiores.

Lisboa, 23 de Março de 1992.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*José Luís Carapinha Rei.*

Em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

Sindicato Nacional da Energia:

*Francisco Nogueira Rodrigues Ermitão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*(Assinatura ilegível.)*

## ANEXO I

**Acordo autónomo a que se refere o n.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup> do acordo de adesão**

### CAPÍTULO I

#### Duração e horário de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de quarenta 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 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, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

##### 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 de 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:

- 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 de 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 de início e termo do trabalho normal diário ficam na disponibilidade da empresa, nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup>;
- 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 regu-

larmente 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 uma 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 extraordinário 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 de quarenta 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 n.º 4.º da alínea b) do número anterior as horas de trabalho extraordinário 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 extraordinário 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 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 regu-

larmente com períodos de horário normal, quando o exigam 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 um ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turno no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer esta se situe no início quer no decurso do ano civil.

3 — A alteração da escala anual de turno deve ser feita com observância do disposto no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

4 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

1 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho na empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno passará imediatamente ao horário normal.

2 — O parecer referido no número anterior graduará o período de tempo de passagem ao horário normal, que não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3 — Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

5 — O trabalhador 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, o trabalhador pode obter a reforma antecipada com o regime especial dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### 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 especial de turnos em laboração contínua

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horário de turnos

1 — A duração máxima do trabalho normal dos trabalhadores com o horário de turnos em regime de laboração contínua referido nos números seguintes, tendo em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>, é de trinta e nove horas semanais, em média anual.

2 — O horário de trabalho de turnos em regime de laboração contínua pode compreender uma duração média semanal de trabalho de quarenta e duas horas durante seis meses consecutivos e, nos restantes meses do ano, de trinta e oito horas.

3 — O horário terá a duração média semanal de trabalho de quarenta e duas horas durante a época de férias da generalidade dos trabalhadores.

4 — Os horários de trabalho que concretizem o estabelecido nos números anteriores serão elaborados com prévia audição dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, de quem o sindicato para o efeito indicar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prémio de regularidade

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos rotativos previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> beneficiam de um prémio anual, do seguinte valor:

- a) Se efectuarem, pelo menos, 1848 horas de trabalho normal anual, o correspondente a metade da remuneração de base mensal;
- b) Se efectuarem, pelo menos, 1832 horas de trabalho normal anual, o correspondente a um quarto da remuneração de base mensal.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondam:

- a) A dias de descanso previstos na respectiva escala anual de turno que excedam 104 dias por ano;
- b) A dias de licença para trabalhadores de turnos previstos no n.º 1 da cláusula 15.ª;
- c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;
- d) A dispensas concedidas pela empresa por razões do seu interesse;
- e) A dispensas concedidas pela empresa por não implicarem a necessidade de realização do 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.

3 — O prémio anual é pago em Dezembro de cada ano, de acordo com a remuneração de base auferida nesse mês, e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

## CAPÍTULO II

### Descansos e licenças de trabalhadores

#### Cláusula 13.ª

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos no regime de laboração contínua.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, em regime de laboração contínua, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média anual de dois dias de descanso por cinco de trabalho.

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 14.ª

##### Folga de compensação

1 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso semanal poderá ser concedido até 15 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

2 — Os prazos fixados para o gozo do descanso compensatório podem ser alargados por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

3 — O acordo escrito referido no número anterior conterà, sempre que o trabalhador o solicite, a data do gozo da folga de compensação.

#### Cláusula 15.ª

##### Licença especial para trabalhadores de turnos

1 — O trabalhador que efectue trabalho por turnos e que tenha completado neste regime 20 anos de serviço ou 50 anos de idade e 15 anos de turnos tem direito a cinco dias úteis de licença em cada ano.

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 16.ª

##### Dias de descanso e folgas suplementares

1 — Os trabalhadores que pratiquem o horário referido na cláusula 11.ª terão descansos semanais correspondentes a uma média anual de dois dias por cinco de trabalho.

2 — Além dos dias de descanso semanal, é assegurado aos mesmos trabalhadores o gozo de sete dias por ano de folgas suplementares, de acordo com marcação efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 15.ª

3 — Além dos dias de folga referidos no número anterior, os trabalhadores 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.

## CAPÍTULO III

### Subsídio de turno

#### Cláusula 17.ª

##### Subsídio de turno. Regras gerais

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

- a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, 15% da respectiva remuneração certa mínima;
- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, 18% da respectiva remuneração certa mínima.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 3%, 4% ou 5% da remuneração men-

sal certa mínima do trabalhador, conforme esteja integrado, respectivamente, nos grupos salariais 7 e superiores, 8 e 9 ou 10 e inferiores, 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 de três turnos, quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — O subsídio calculado nos termos dos números anteriores não pode ser inferior ao correspondente ao grupo salarial 10.

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

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

6 — 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.

#### Cláusula 18.<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.

3 — Nos meses de início e de termo do 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 do 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 da iniciativa da empresa ou verificando-se o 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;
- b) No caso do n.º 5 da cláusula 9.<sup>a</sup>

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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio no regime especial de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores com o horário referido na cláusula 11.<sup>a</sup> é de 25%, 26%, 27%, 28%, 29% e 30% da respectiva remuneração mensal certa para os trabalhadores integrados, respectivamente, nos grupos salariais 5 e superiores, 6, 7, 8, 9 e 10 e inferiores.

2 — O subsídio de turno não pode ser inferior ao correspondente ao grupo salarial 9.

3 — O subsídio calculado nos termos dos números anteriores substitui o subsídio autónomo de turno.

## CAPÍTULO IV

### Regalias sociais

#### Cláusula 20.<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 21.<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 pelas normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

3 — No caso do n.º 6 da cláusula 9.ª, 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.

## ANEXO II

### Cláusula 1.ª

#### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a 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, por valor igual ao preço da refeição completa na cantina;
- b) Nas restantes instalações, pelo valor de 900\$.

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.

4 — Nos casos referidos na alínea a) do n.º 2, o subsídio não será inferior a 900\$.

### Cláusula 2.ª

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

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de 2770\$ mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de 620\$ 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 780\$.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de 4280\$ mensais.

## ANEXO III

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos salariais	Remunerações
1 .....	292 330\$00
2 .....	257 160\$00
3 .....	206 270\$00
4 .....	184 680\$00
5 .....	166 130\$00
6 .....	133 680\$00
7 .....	112 250\$00
8 .....	102 390\$00
9 .....	95 970\$00
10 .....	90 150\$00
11 .....	83 730\$00
12 .....	79 020\$00

## Declaração

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

Lisboa, 16 de Junho de 1992.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato Nacional da Energia:

Francisco Nogueira Rodrigues Ermitão.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Julho de 1992.

Depositado em 15 de Julho de 1992, a fl. 151 do livro n.º 6, com o n.º 321/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a empresa Petróleos de Portugal —PETROGAL, S. A., e o SICOP — Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — Alteração salarial e outras**

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

- a) A consolidação, nos respectivos valores nominais, dos quantitativos auferidos pelos trabalhadores, em 30 de Setembro de 1989, a título de anuidades e de escalões de progressão salarial;
- b) A manutenção do acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, sem prejuízo da possibilidade de a empresa instituir um seguro de doença aplicável, em substituição do regime desse acordo, aos trabalhadores admitidos depois da instituição desse seguro e aos que por ele venham a optar;
- c) A manutenção do acordo complementar sobre formação profissional e do prémio de assiduidade;
- d) A subsistência do regime definido pelo acordo complementar de regalias sociais;
- e) A adopção, em protocolo, de regras sobre relacionamento com as associações sindicais, informação e actividade sindical na empresa;
- f) A competência para, em comissão paritária, preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do precedente acordo de empresa, bem como criar e integrar categorias profissionais não previstas no ACT;

2 — Considerando que o mesmo acordo de adesão regulou a vigência destes regimes por tempo indeterminado, com a excepção de o ACT vir a definir regulamentação específica para as mesmas matérias, bem como quais desses regimes são revisíveis por negociação, nos termos da lei;

3 — Considerando que o referido acordo de adesão admitiu a possibilidade de incluir, em acordo autónomo, matérias previstas no acordo anexo ao acordo de adesão e não contempladas no ACT, para produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992;

4 — Considerando que o acordo anexo ao acordo de adesão era revisível, nos termos da lei, a partir de 30 de Setembro último, o que deu lugar a um processo de revisão antes da aplicabilidade do ACT, a título principal;

5 — Considerando que é necessário definir regras específicas para a vigência do acordo firmado nas presentes negociações:

A PETROGAL e a associação sindical subscritora acordam no seguinte:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Acordo autónomo**

1 — É adoptado o acordo autónomo constante do anexo I, para vigorar desde 1 de Janeiro de 1992, em complemento do ACT das empresas petrolíferas privadas.

2 — O acordo autónomo vigora por 12 meses e é revisível por negociação, nos termos da lei.

3 — O acordo autónomo é substituído, no todo ou em parte, quando, mediante revisão do ACT subscrita

pela PETROGAL, nele forem reguladas matérias constantes desse acordo.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Integração do acordo autónomo**

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

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Revogação de regimes de duração do trabalho**

É revogada a duração do trabalho de quarenta e duas horas semanais para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 1989.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão do acordo anexo ao acordo de adesão**

1 — O acordo anexo ao acordo de adesão vigorou até 31 de Dezembro de 1991.

2 — Não obstante o disposto no n.º 1, são revistos o n.º 8 da cláusula 21.<sup>a</sup> e as cláusulas 57.<sup>a</sup> e 84.<sup>a</sup> do acordo anexo ao acordo de adesão, bem como a tabela de remunerações mensais certas mínimas, que passam a ter a redacção constante dos anexos II e III.

3 — Os subsídios de alimentação, de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada, de regime especial de horário flexível e a tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes dos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1991 e manter-se-ão em vigor para além de 1992, até que os valores correspondentes do ACT sejam iguais ou superiores.

Lisboa, 5 de Março de 1992.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

*(Assinatura ilegível.)*

**ANEXO I**

**Acordo autónomo a que se refere o n.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup> do acordo de adesão**

**CAPÍTULO I**

**Duração e horário de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de quarenta horas, excepto para os tra-

balhadores 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 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, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

#### 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 de 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 de 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 de 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 sobre-

posição 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 uma 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 extraordinário 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 ho-

ras 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 de quarenta 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 n.º 4.º da alínea *b*) do número anterior as horas de trabalho extraordinário incluídas nas outras disposições do mesmo número.

#### Cláusula 6.ª

##### Regime especial de horário flexível

1 — Os motoristas e condutores de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos podem trabalhar em regime de horário flexível, com as adaptações dos números seguintes.

2 — O trabalhador apenas pode recusar a prestação de trabalho em horário flexível ao fim de cinco anos de afectação a esse regime.

3 — Considera-se trabalho extraordinário 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 ou das 17 às 19 horas.

7 — O motorista que pratique horário flexível pode realizar condução isolada durante períodos de trabalho parcialmente nocturno.

#### Cláusula 7.ª

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua.

#### Cláusula 8.ª

##### Elaboração de escalas de turno

1 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turno no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer esta se situe no início quer no decurso do ano civil.

3 — A alteração da escala anual de turno deve ser feita com observância do disposto no n.º 2 da cláusula 2.ª e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

4 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

#### Cláusula 9.ª

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

1 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho na empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno passará imediatamente ao horário normal.

2 — O parecer referido no número anterior graduará o período de tempo de passagem ao horário normal, que não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3 — Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

5 — O trabalhador 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, o trabalhador pode obter a reforma antecipada com o regime especial dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### 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 especial de turnos em laboração contínua

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horário de turnos

1 — A duração máxima do trabalho normal dos trabalhadores com o horário de turnos em regime de laboração contínua referido nos números seguintes, tendo em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>, é de trinta e nove horas semanais, em média anual.

2 — O horário de trabalho de turnos em regime de laboração contínua pode compreender uma duração média semanal de trabalho de quarenta e duas horas durante seis meses consecutivos e, nos restantes meses do ano, de trinta e oito horas.

3 — O horário terá a duração média semanal de trabalho de quarenta e duas horas durante a época de férias da generalidade dos trabalhadores.

4 — Os horários de trabalho que concretizem o estabelecido nos números anteriores serão elaborados com prévia audição dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, de quem o sindicato para o efeito indicar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prémio de regularidade

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos rotativos previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> beneficiam de um prémio anual, do seguinte valor:

- a) Se efectuarem, pelo menos, 1848 horas de trabalho normal anual, o correspondente a metade da remuneração de base mensal;
- b) Se efectuarem, pelo menos, 1832 horas de trabalho normal anual, o correspondente a um quarto da remuneração de base mensal.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondam:

- a) A dias de descanso previstos na respectiva escala anual de turno que excedam 104 dias por ano;

- b) A dias de licença para trabalhadores de turnos previstos no n.º 1 da cláusula 15.<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 do 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.

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>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos no regime de laboração contínua.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, em regime de laboração contínua, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média anual de dois dias de descanso por cinco de trabalho.

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 14.<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 a empresa.

3 — O acordo escrito referido no número anterior conterà, sempre que o trabalhador o solicite, a data do gozo da folga de compensação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Licença especial para trabalhadores de turnos

1 — O trabalhador que efectue trabalho por turnos e que tenha completado neste regime 20 anos de ser-

viço ou 50 anos de idade e 15 anos de turnos tem direito a cinco dias úteis de licença em cada ano.

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 16.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso e folgas suplementares

1 — Os trabalhadores que pratiquem o horário referido na cláusula 11.<sup>a</sup> terão descansos semanais correspondentes a uma média anual de dois dias por cinco de trabalho.

2 — Além dos dias de descanso semanal, é assegurado aos mesmos trabalhadores o gozo de sete dias por ano de folgas suplementares, de acordo com marcação efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>

3 — Além dos dias de folga referidos no número anterior, os trabalhadores 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.

### CAPÍTULO III

#### Subsídio de turno

#### Cláusula 17.<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 mínima;
- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, 18% da respectiva remuneração certa mínima.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 3%, 4% ou 5% da remuneração mensal certa mínima do trabalhador, conforme esteja integrado, respectivamente, nos grupos salariais 7 e superiores, 8 e 9 ou 10 e inferiores, 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 de três turnos, quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — O subsídio calculado nos termos dos números anteriores não pode ser inferior ao correspondente ao grupo salarial 10.

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

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

6 — 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.

#### Cláusula 18.<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.

3 — Nos meses de início e de termo do 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 do 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 da iniciativa da empresa ou verificando-se o 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;
- b) No caso do n.º 5 da cláusula 9.<sup>a</sup>

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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio no regime especial de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores com o horário referido na cláusula 11.<sup>a</sup> é de 25%, 26%, 27%, 28%, 29% e 30% da respectiva remuneração mensal certa para os trabalhadores integrados, respectivamente, nos grupos salariais 5 e superiores, 6, 7, 8, 9 e 10 e inferiores.

2 — O subsídio de turno não pode ser inferior ao correspondente ao grupo salarial 9.

3 — O subsídio calculado nos termos dos números anteriores substitui o subsídio autónomo de turno.

### CAPÍTULO IV

#### Regalias sociais

#### Cláusula 20.<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 21.<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 pelas normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

3 — No caso do n.º 6 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 sa-

larial 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.

### ANEXO II

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a 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, por valor igual ao preço da refeição completa na cantina;
- b) Nas restantes instalações, pelo valor de 900\$.

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.

4 — Nos casos referidos na alínea a) do n.º 2, o subsídio não será inferior a 900\$.

#### 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 2770\$ mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de 620\$ 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 780\$.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de 4280\$ mensais.

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos salariais	Remunerações
1 .....	292 330\$00
2 .....	257 160\$00
3 .....	206 270\$00
4 .....	184 680\$00
5 .....	166 130\$00
6 .....	133 680\$00
7 .....	112 250\$00
8 .....	102 390\$00
9 .....	95 970\$00
10 .....	90 150\$00
11 .....	83 730\$00
12 .....	79 020\$00

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

Lisboa, 16 de Junho de 1992.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Junho de 1992.

Depositado em 15 de Julho de 1992, a fl. 151 do livro n.º 6, com o n.º 320/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras

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

- a) A consolidação, nos respectivos valores nominais, dos quantitativos auferidos pelos trabalhadores, em 30 de Setembro de 1989, a título de anuidades e de escalões de progressão salarial;
- b) A manutenção do acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, sem prejuízo da possibilidade de a empresa instituir um seguro de doença aplicável, em substituição do regime desse acordo, aos trabalhadores admitidos depois da instituição desse seguro e aos que por ele venham a optar;
- c) A manutenção do acordo complementar sobre formação profissional e do prémio de assiduidade;
- d) A subsistência do regime definido pelo acordo complementar de regalias sociais;
- e) A adopção, em protocolo, de regras sobre relacionamento com as associações sindicais, informação e actividade sindical na empresa;
- f) A competência para, em comissão paritária, preparar as regras de transição para substituir os anexos I e II do precedente acordo de empresa, bem como criar e integrar categorias profissionais não previstas no ACT;

2 — Considerando que o mesmo acordo de adesão regulou a vigência destes regimes por tempo indeterminado, com a excepção de o ACT vir a definir regulamentação específica para as mesmas matérias, bem como quais desses regimes são revisíveis por negociação, nos termos da lei;

3 — Considerando que o referido acordo de adesão admitiu a possibilidade de incluir, em acordo autónomo, matérias previstas no acordo anexo ao acordo de adesão e não contempladas no ACT, para produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992;

4 — Considerando que o acordo anexo ao acordo de adesão era revisível, nos termos da lei, a partir de 30 de Setembro último, o que deu lugar a um processo de revisão antes da aplicabilidade do ACT, a título principal;

5 — Considerando que é necessário definir regras específicas para a vigência do acordo firmado nas presentes negociações:

A PETROGAL e a associação sindical subscritora acordam no seguinte:

#### Cláusula 1.ª

##### Acordo autónomo

1 — É adoptado o acordo autónomo constante do anexo I, para vigorar desde 1 de Janeiro de 1992, em complemento do ACT das empresas petrolíferas privadas.

2 — O acordo autónomo vigora por 12 meses e é revisível por negociação, nos termos da lei.

3 — O acordo autónomo é substituído, no todo ou em parte, quando, mediante revisão do ACT subscrita pela PETROGAL, nele forem reguladas matérias constantes desse acordo.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Integração do acordo autónomo

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

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Revogação de regimes de duração do trabalho

É revogada a duração do trabalho de quarenta e duas horas semanais para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 1989.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Vigência e revisão do acordo anexo ao acordo de adesão

1 — O acordo anexo ao acordo de adesão vigorou até 31 de Dezembro de 1991.

2 — Não obstante o disposto no n.º 1, são revistas a cláusula 80.<sup>a</sup> do acordo anexo ao acordo de adesão e a tabela de remunerações mensais certas mínimas, que passam a ter a redacção constante dos anexos II e III.

3 — O subsídio de alimentação e a tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes dos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1991 e manter-se-ão em vigor para além de 1992, até que os valores correspondentes do ACT sejam iguais ou superiores.

Lisboa, 5 de Março de 1992.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

## ANEXO I

### Acordo autónomo a que se refere o n.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup> do acordo de adesão

## CAPÍTULO I

### Duração e horário de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima semanal do trabalho é, em média anual, de quarenta horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho e serviços, 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 trabalhadores de escritório, téc-

nicos de desenho e serviços e oito horas para os restantes trabalhadores.

3 — Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

## 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>;
- 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 uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — A prestação de trabalho em regime de horário flexível só é possível com o acordo prévio do trabalhador.

2 — O acordo do trabalhador caduca decorrido um ano sem que o regime de horário flexível tenha sido adoptado.

3 — A adopção do regime do horário flexível num sector da empresa deve indicar o período mínimo durante o qual o regime deve vigorar.

4 — Em regime de horário flexível, considera-se trabalho extraordinário 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 de quarenta 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 n.º 4.º da alínea b) do número anterior as horas de trabalho extraordinário incluídas nas outras disposições do mesmo número.

#### Cláusula 6.<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 7.<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 um ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turno no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer esta se situe no início quer no decurso do ano civil.

3 — A alteração da escala anual de turno deve ser feita com observância do disposto no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

4 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

#### Cláusula 8.<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, o trabalhador pode obter a reforma antecipada com o regime especial dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<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 especial de turnos em laboração contínua

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horário de turnos

1 — A duração máxima do trabalho normal dos trabalhadores com o horário de turnos em regime de laboração contínua referido nos números seguintes, tendo em conta o disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, é de trinta e nove horas semanais, em média anual.

2 — O horário de trabalho de turnos em regime de laboração contínua pode compreender uma duração média semanal de trabalho de quarenta e duas horas durante seis meses consecutivos e, nos restantes meses do ano, de trinta e oito horas.

3 — O horário terá a duração média semanal de trabalho de quarenta e duas horas durante a época de férias da generalidade dos trabalhadores.

4 — Os horários de trabalho que concretizem o estabelecido nos números anteriores serão elaborados com prévia audição dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, de quem o sindicato para o efeito indicar.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prémio de regularidade

1 — Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos rotativos previsto na cláusula 10.<sup>a</sup> beneficiam de um prémio anual, do seguinte valor:

- a) Se efectuarem, pelo menos, 1848 horas de trabalho normal anual, o correspondente a metade da remuneração de base mensal;
- b) Se efectuarem, pelo menos, 1832 horas de trabalho normal anual, o correspondente a um quarto da remuneração de base mensal.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondam:

- a) A dias de descanso previstos na respectiva escala anual de turno que excedam 104 dias por ano;
- b) A dias de licença para trabalhadores de turnos previstos no n.º 1 da cláusula 14.<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 do 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.

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 12.<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 no regime de laboração contínua.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, em regime de laboração contínua, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média anual de dois dias de descanso por cinco de trabalho.

3 — Nas situações contempladas no n.º 2, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Folga de compensação

1 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso sema-

nal 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 a empresa.

3 — O acordo escrito referido no número anterior conterà, sempre que o trabalhador o solicite, a data do gozo da folga de compensação.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Licença especial para trabalhadores de turnos

1 — O trabalhador que efectue trabalho por turnos e que tenha completado neste regime 20 anos de serviço ou 50 anos de idade e 15 anos de turnos tem direito a cinco dias úteis de licença em cada ano.

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 15.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso e folgas suplementares

1 — Os trabalhadores que pratiquem o horário referido na cláusula 10.<sup>a</sup> terão descansos semanais correspondentes a uma média anual de dois dias por cinco de trabalho.

2 — Além dos dias de descanso semanal, é assegurado aos mesmos trabalhadores o gozo de sete dias por ano de folgas suplementares, de acordo com marcação efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

3 — Além dos dias de folga referidos no número anterior, os trabalhadores 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.

### CAPÍTULO III

#### Subsídio de turno

#### Cláusula 16.<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 mínima;

- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, 18% da respectiva remuneração certa mínima.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 3% 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 de três turnos, quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — O subsídio calculado nos termos dos números anteriores não pode ser inferior ao correspondente ao grupo salarial 10.

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

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

6 — 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.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno. Regras especiais

1 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 6.<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.

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 do regime de turnos para o regime de horário normal ou de regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber:

- a) Sendo a mudança da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 1 da cláusula 8.<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;
- b) No caso do n.º 5 da cláusula 8.<sup>a</sup>

5 — No caso de mudar do regime de turnos previsto no n.º 2 da cláusula 6.ª para o de horário normal e desde que se verifiquem os requisitos das alíneas a) ou b) do número anterior, o trabalhador mantém o direito à média dos subsídios que recebeu no último ano civil completo em que prestou serviço naquele regime de turnos.

6 — Para os efeitos do número anterior, no cômputo dos anos referidos na alínea 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 6.ª, 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.

#### Cláusula 18.ª

##### Subsídio no regime especial de turnos de laboração contínua

1 — O subsídio de turno dos trabalhadores com o horário referido na cláusula 10.ª é de 25%, 26% e 27% da respectiva remuneração mensal certa para os trabalhadores integrados, respectivamente, nos grupos salariais 5 e superiores, 6 e 7.

2 — O subsídio de turno não pode ser inferior ao correspondente ao grupo salarial 9.

3 — O subsídio calculado nos termos dos números anteriores substitui o subsídio autónomo de turno.

### CAPÍTULO IV

#### Regalias sociais

#### Cláusula 19.ª

##### Transporte em caso de transferência do local de trabalho

1 — Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

2 — Quando, por efeito de transferência ou de mudança dentro da mesma localidade, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da remuneração certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa remuneração, não podendo a redução ser superior a 20% do valor desse aumento.

#### Cláusula 20.ª

##### 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 pelas normas do capítulo IV do acordo complementar sobre regalias sociais.

3 — No caso do n.º 6 da cláusula 8.ª, 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.

### ANEXO II

#### Cláusula única

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a 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, por valor igual ao preço da refeição completa na cantina;
- b) Nas restantes instalações, pelo valor de 900\$.

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.

4 — Nos casos referidos na alínea a) do n.º 2, o subsídio não será inferior a 900\$.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos salariais	Remunerações
1 .....	292 330\$00
2 .....	257 160\$00
3 .....	206 270\$00
4 .....	184 680\$00
5 .....	166 130\$00
6 .....	133 680\$00
7 .....	112 250\$00

## Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a convenção celebrada entre a PETROGAL e a FENSIQ, em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SENSIQ — Sindicato de Quadros;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos de Empresa;  
STSS — Sindicato dos Técnicos do Serviço Social;  
SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros da Região Sul;

SEZN — Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte;  
SETCA — Sindicato dos Engenheiros Técnicos das Ciências Agrárias;  
SNP — Sindicato Nacional dos Psicólogos;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Abril de 1992. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Junho de 1992.

Depositado em 16 de Julho de 1992, a fl. 153 do livro n.º 6, com o n.º 328/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

### Cláusula 2.ª

#### Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

### Cláusula 12.ª

#### Período normal de trabalho semanal

1 — Para os trabalhadores não integrados em turnos, a duração máxima do período normal de traba-

lho semanal será de quarenta horas, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos para determinadas categorias ou grupos profissionais.

2 — Para os trabalhadores integrados em regime de turnos manter-se-á a duração média dos períodos normais de trabalho semanal, com excepção do regime de laboração contínua com cinco equipas, que passará a ter um horário de 1752 ou 1760 horas anuais, em conformidade com a escala de serviço para as respectivas equipas.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 19 de Setembro, data do seu aniversário, o período de almoço terá a duração de três horas, a verificar entre as 12 e as 15 horas.

### Cláusula 13.ª

#### Trabalho por turnos

1 — Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente

acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de oito horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na 1.<sup>a</sup> semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela COVINA e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido.

Os períodos excedentes serão remunerados como trabalho suplementar.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não

inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, cobreadores e tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 7870\$ enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 23% do vencimento base do grau 12.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 18% do vencimento base do grau 12.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 13% do vencimento base do grau 12.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1 — .....

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção têm direito a:

3655\$ por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

2120\$ por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — .....

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar — 885\$;  
Ceia — 525\$.

#### Cláusula transitória

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1993 serão os que vigoram em 1992 acrescidos de:

- 1) Valor da taxa de inflação prevista no OE para 1993 acrescida de 2 pontos percentuais;
- 2) No caso de a inflação verificada em 1993 vir a ser de valor superior ao projectado (valor médio entre IPC com e sem rendas de casa), será reposta a diferença, com efeitos a 1 de Janeiro de 1993;
- 3) Em alternativa, e no caso de o valor da inflação verificada em 1992 vir a ser inferior a 1991 e superior à prevista para 1993 mais 2%, será aquele o valor a considerar.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

##### AE FSICCV

Grau	Remuneração
1 .....	349 800\$00
2 .....	312 100\$00
3 .....	276 900\$00
4 .....	263 750\$00
5 .....	244 850\$00
6 .....	224 550\$00
6A .....	203 100\$00
7 .....	168 100\$00
8 .....	157 000\$00
9 .....	146 500\$00
10 .....	135 800\$00
11 .....	123 100\$00
12 .....	119 800\$00
13 .....	116 250\$00
14 .....	112 500\$00
15 .....	110 500\$00
16 .....	106 300\$00
17 .....	102 500\$00
18 .....	98 500\$00
19 .....	94 650\$00
20 .....	90 900\$00
21 .....	87 550\$00
22 .....	81 750\$00

#### ANEXO III

##### Enquadramentos

##### Grupo 1:

Director-geral.

##### Grupo 2:

Director.

##### Grupo 3:

Director de serviços.

##### Grupo 4:

Técnico superior V.

##### Grupo 5:

Técnico superior IV.  
Técnico administrativo VI.  
Técnico comercial VI.  
Técnico industrial VI.

##### Grupo 6:

Técnico superior III.  
Técnico administrativo V.  
Técnico comercial V.  
Técnico industrial V.

##### Grupo 6A:

Técnico administrativo IV.  
Técnico comercial IV.  
Técnico industrial IV.

##### Grupo 7:

Técnico administrativo III.  
Técnico comercial III.  
Técnico industrial III.  
Técnico de instrumentação electrónica III.  
Técnico de organização e métodos II.

##### Grupo 8:

Técnico administrativo II.  
Técnico comercial II.  
Técnico industrial II.  
Chefe de turno (*float*).  
Técnico de instrumentação eléctrica II.  
Técnico superior II.

##### Grupo 9:

Técnico de instrumentação electrónica I.  
Técnico de organização e métodos I.  
Operador principal de computador II.  
Contramestre (*float*).  
Encarregado V.  
Tesoureiro.  
Técnico superior I.  
Técnico administrativo I-A.  
Técnico comercial I-A.  
Técnico industrial I.

##### Grupo 10:

Coordenador exploração (*float*).  
Desenhador-projectista.  
Encarregado IV.  
Operador principal de computador I.  
Programador II.  
Secretário de administração.  
Técnico administrativo I.  
Técnico comercial I.  
Técnico de prevenção e riscos profissionais.

##### Grupo 11:

Analista principal de laboratório III.  
Assistente administrativo III.  
Coordenador de controlo de qualidade.

Desenhador principal III.  
Encarregado III.  
Inspector de equipamentos fabricis.  
Instrumentista III.  
Oficial principal III.  
Operador de computador II.  
Operador de *float*/estenderia.  
Operador de forno (*float*).  
Programador I.  
Preparador/programador industrial II.  
Programador de produção/expedição II.

Grupo 12:

Analista principal de laboratório II.  
Assistente administrativo II.  
Comprador II.  
Desenhador principal II.  
Encarregado II.  
Oficial principal II.

Grupo 13:

Analista principal de laboratório I.  
Assistente administrativo I.  
Comprador I.  
Desenhador principal I.  
Encarregado I.  
Instrumentista II.  
Oficial principal I.  
Operador de composição (*float*).  
Operador de computador I.  
Preparador/programador industrial I.  
Programador de produção/expedição I.

Grupo 14:

Analista de laboratório A.  
Caixa.  
Canalizador A.  
Controlador/verificador de qualidade.  
Desenhador A.  
Electricista A.  
Operador de recepção/expedição.  
Escriturário A.  
Lubrificador de máquinas.  
Mecânico auto A.  
Motorista.  
Operador de corte/desbandagem (*float*).  
Operador de espelhagem.  
Operador de fim de linha (*float*).  
Operador de fluidos/fogueiro.  
Operador de fornos e autoclave.  
Operador de manufacturas.  
Operador de rec. ens. matérias-primas parque casco.  
Operador de zona fria.  
Pedreiro refractarista.  
Serralheiro mecânico A.  
Vigilante de linha (*float*).

Grupo 15:

Carpinteiro A.  
Condutor de máquinas industriais.  
Fiel de armazém.  
Foscador.  
Instrumentista I.  
Operador de movimentação e cargas.

Operador de transformação de vidro.  
Pedreiro A.  
Pintor A.

Grupo 16:

Agente de serviços administrativos.  
Operador de vidro duplo e de laminagem.  
Preparador de laboratório A.

Grupo 17:

Auxiliar de armazém.  
Auxiliar de armazém de fabricação.  
Auxiliar de transformação de vidro.

Grupo 18:

Estagiário do 3.º ano.  
Pré-oficial do 3.º ano.  
Tirocinante do 3.º ano.

Grupo 19:

Estagiário do 2.º ano.  
Pré-oficial do 2.º ano.  
Tirocinante do 2.º ano.

Grupo 20:

Auxiliar de refeitório/bar.  
Estagiário do 1.º ano.  
Pré-oficial do 1.º ano.  
Servente.  
Tirocinante do 1.º ano.

Grupo 21:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 22:

Praticante do 1.º ano.

## ANEXO II

*Agente de serviços administrativos.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa, tais como estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal de laboratório.* — É o analista que, no laboratório, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza ad-

ministrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleximpressoras, copiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórias, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

*Auxiliar de armazém de fabricação.* — É o trabalhador que, nos armazéns da fabricação, auxilia os operadores nas tarefas de embalagem, evacuação, stockagem e expedição de vidro, colabora nas manobras de transportes e stockagem, recepciona e acondiciona utensílios e materiais, recolhe ou colabora no envio ao circuito de casco de volumes defeituosos e assegura o seu funcionamento, marca embalagens com legendas e procede à limpeza e arrumação das suas zonas de trabalho.

*Auxiliar de refeitório e bar.* — É o trabalhador que limpa e arruma as instalações, equipamentos e utensílios no refeitório, abastece os expositores, de refeições, bebidas e outros, colabora nas tarefas de preparação dos géneros e no empratamento. Quando no bar, atende e serve, regista e cobra as importâncias devidas e assegura as tarefas de limpeza e arrumação.

*Auxiliar de transformação de vidro.* — É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

*Chefe de turno «float».* — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores dos sectores de ensilagem, composição, fusão, banho-*float* e estenderia, compete-lhe ainda coordenar a actividade dos sectores da zona fria e manutenção da fabricação *float*, na ausência das respectivas chefias, decidindo alterações aos programas e estabelecendo prioridades, segundo variáveis predefinidas; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações, de acordo com normas, programas e instruções que recebe e assegura que a qualidade e dimensão do vidro produzido respeitam as especificações que lhe são previamente definidas, realiza

operações de mudança de espessura, actuando na consola de comando e sinópticos operativos dos equipamentos e coadjuva a sua chefia na realização de operações especiais (introdução e extracção de barreiras, mudança de espessura, mudança de *tweels*, manipulação de utensílios inerentes ao banho-*float*, etc.); procede a inspecções às instalações e mantém-se informado sobre a sua marcha, funcionamento dos equipamentos da área e cumprimento dos programas, decidindo da eventual necessidade de introduzir alterações e zelando pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e marcha do processo.

*Comprador.* — É o trabalhador que tem como função contactar e seleccionar fornecedores, averiguando as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, prazos de entrega, preços e modos de pagamento a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Assegura os actos administrativos decorrentes da sua actividade e pode tomar decisões correntes.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que executa operações de arrumação e transporte de mercadorias utilizando máquinas de manobra, tais como empilhadores, pontes rolantes, pequenos tractores de reboque e outros.

*Contramestre «float».* — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores do sector banho-*float* e estenderia; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações a seu cargo, de acordo com normas, programas e instruções que recebe; realiza operações de mudança de espessura, actuando na consola de comando e sinópticos operativos dos equipamentos, e coadjuva a sua chefia na realização de operações especiais (introdução e extracção de barreiras, mudança de espessura, mudança de *tweels*, manipulação de utensílios inerentes ao banho-*float*, etc.); procede a inspecções às instalações e mantém-se informado sobre a sua marcha, funcionamento dos equipamentos da área e cumprimento de programas, decidindo da eventual necessidade de introduzir alterações e zelando pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e marcha do processo.

*Controlador-verificador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às quantidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações

em que actua. Quando em serviço no controlo de qualidade produções — *float* —, assegura, quando necessário, a evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco através de trape ou ducha.

**Coordenador de controlo de qualidade.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação técnica e funcional de uma equipa de controlo de qualidade; realiza ensaios por amostragem, periodicamente ou em função das necessidades de momento, em cabina, laboratório óptico, ou outros, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados, e regista os resultados obtidos; com base nos resultados dos ensaios, classifica o vidro segundo os parâmetros que lhe tenham sido definidos, informa a produção sobre as possibilidades de exploração em termos de qualidade e dimensões, decide da eventual necessidade de rejeição da produção em curso; providencia pelo correcto funcionamento das instalações e equipamentos a seu cargo e pelo estado geral de arrumação e limpeza dos mesmos; elabora relatórios sobre as ocorrências surgidas e, de uma forma geral, mantém a chefia informada sobre a situação da qualidade do vidro.

**Coordenador de exploração «float».** — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, e de acordo com programas, instruções e informações que recebe, tem a seu cargo a coordenação do tráfego de vidro na linha de exploração; faz a introdução dos programas, controla e vigia a marcha das instalações, segundo variáveis de qualidade, dimensão, destinos, etc., para o que selecciona circuitos e equipamentos a utilizar, tendo em vista a sua optimização; introduz alterações aos programas de acordo com normas preestabelecidas, nomeadamente em situações de saturação nas linhas, avarias em equipamentos (linha directa, reinjecção, circuito de casco, etc.). Coordena a actividade das instalações e do pessoal da sua equipa (Equarri, Ar. L. Reinji.), dando-lhes indicações sobre as tarefas a realizar, assim como alterações a introduzir, através da interfonía; elabora relatórios informativos e obtém registos informatizados sobre a condução das instalações e rendimentos de linha; providencia pelo abastecimento de materiais necessários à correcta exploração da linha de acordo com o planeamento a cumprir.

**Desenhador.** — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto.

**Desenhador principal.** — É o desenhador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

**Desenhador projectista.** — É o desenhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou par-

tes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros-técnicos, sejam necessárias à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

**Electricista.** — É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

**Encarregado.** — É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organizar, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribuir as tarefas a executar e verificar e controlar os trabalhos realizados; redigir comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento em boas condições de arrumação e conservação, e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de *stocks*, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

**Foscador.** — É o trabalhador que opera o equipamento da linha de foscagem do vidro; vigia e regula o equipamento; procede à alimentação e desalimentação da linha; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação do equipamento, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

**Inspector de equipamentos fabris.** — É o trabalhador que efectua inspecções e visitas aos equipamentos e órgãos das máquinas, utilizando os meios técnicos adequados, nomeadamente técnicas END, tendo em vista o seu bom estado de manutenção e funcionamento; executa as inspecções e visitas de acordo com planos que elabora e instruções que recebe; analisa e avalia resultados, diagnostica avarias e desancadeia trabalhos de conservação/reparação; controla a evolução do estado do funcionamento dos equipamentos; elabora relatórios e regista as informações de inspecções e vi-

sitas que efectua, no sistema de tratamento de manutenção; mantém a sua chefia informada das anomalias que detecta; colabora na elaboração de planos de manutenção; controla a qualidade dos trabalhos subcontratados; realiza trabalhos de preparação relacionados com as inspecções e visitas que efectua.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

*Lubrificador de máquinas.* — É o trabalhador que lubrifica máquinas e ferramentas; faz mudanças de óleo e executa trabalhos acessórios, tendo em vista manter em boas qualidades os pontos de lubrificação, normalmente de acordo com um plano que lhe é previamente estabelecido.

*Mecânico auto.* — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Motorista.* — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que na sua área de actuação especializada (manutenção, transformação de vidro e controlo de qualidade) tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de composição «float».* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a recepção, ensilagem, stockagem, pesagem e mistura de matérias-primas e seu envio ao forno *float*, obedecendo a especificações e normas preestabelecidas; introduz medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com as normas preestabelecidas e toma decisões ante opções predefinidas, nomeadamente, lançamento de ciclos parciais, aceitação ou recusa de erros de medida e envio para desperdício; procede à mudança da instalação para funcionamento não automático, sempre que as situações o exijam e assegura em processo manual a mistura e transporte da composição de modo a garantir a marcha da fabricação; verifica as condições de humidade e homogeneidade da mistura e matérias-primas e procede à colheita de amostras; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; procede a inspecções frequentes às instalações e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação, substitui o operador de fluidos nas suas ausências ocasionais da sala de controlo, provocadas por necessidade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

*Operador de corte e desbandagem «float».* — É o trabalhador a quem compete vigiar e regular o funcionamento das pontes de corte, bem como do equipamento de quebra, separação e desbandagem de lâmina de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; controla dimensionalmente os volumes e efectua a sua desbandagem manual quando necessário; substitui elementos de corte dos equipamentos; opera, vigia e regula o equipamento de tratamento superficial do vidro; procede à evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; actua no sistema de lubrificação centralizada dos equipamentos e providencia pela sua conservação e pela limpeza da sua área de trabalho; opera o equipamento de descarga e as mesas de corte da reinjecção.

*Operador de espelhagem.* — É o trabalhador que na linha de espelhagem opera os equipamentos; vigia e regula as máquinas e equipamentos periféricos de acordo com os parâmetros estabelecidos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas; preenche mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela lubrificação dos equipamentos e limpeza das instalações.

*Operador de fim de linha «float».* — É o trabalhador a quem compete executar funções de vigilância e regulação do funcionamento das máquinas embaladoras e de transporte de volumes de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; vigia a formação correcta dos lotes, assegurando a embalagem de acordo com a qualidade e dimensões previamente definidas; vigia e regula o funcionamento das máquinas de papel e pó intercalar, colaborando na sua alimentação, substitui elementos dos equipamentos em que actua, sempre que necessário, providencia pela conservação dos equipamentos e limpeza da sua área de trabalho.

*Operador de «float»/estenderia.* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a marcha das instalações banho-*float* e estende

ria, a fim de que o processo se realize dentro das normas de funcionamento preestabelecidas; vigia a marcha das instalações, controlando o seu funcionamento e introduzindo as medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com as normas preestabelecidas, actuando nomeadamente sobre as variações de velocidade de *top-rolls* e estenderia, movimento de *tweels*, modificação do aquecimento do banho e estenderia, etc.; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação.

*Operador de fluidos/foguetiro.* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, manobra e vigia as condições de funcionamento dos equipamentos de água sobreaquecida, centrais de ar comprimido, captação, tratamento e distribuição de água, de recepção, de stockagem, e distribuição de azoto, hidrogénio, propano, gasóleo, fuel e produção de azoto; manobra e vigia as condições de funcionamento das redes gerais de fluidos existentes nas instalações fabris; faz beneficiações de primeiro nível nos geradores, auxiliares e acessórios das várias centrais de fluidos, bem como nas respectivas redes gerais; recolhe e transmite os elementos necessários ao controlo técnico e económico das instalações à sua responsabilidade; alimenta e conduz geradores de vapor; substitui o operador de composição *float* nas suas ausências ocasionais da sala de controlo, provocadas por necessidade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

*Operador de forno «float».* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a condução de um forno de fusão de vidro, a fim de que o processo se realize de acordo com especificações e normas de funcionamento preestabelecidas; vigia a marcha do forno, verificando todos os parâmetros de condução e controla o funcionamento das instalações auxiliares; introduz medidas correctivas, segundo as variantes que se produzem e de acordo com normas preestabelecidas; actua sobre os elementos da enfornadora, reguladores em geral, injectores e outros equipamentos periféricos necessários ao processo da fabricação, mantendo-os em condições de funcionamento adequado; controla e vigia as condições de funcionamento da caldeira de recuperação de calor e o sistema de distribuição de água sobreaquecida; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação.

*Operador de fornos e autoclave.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de manufactura.* — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de movimentação e cargas.* — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com as instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

*Operador principal de computador.* — É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a recepção, homogeneização e ensilagem de matérias-primas necessárias à fabricação e as operações de tratamento e preparação de casco; recepciona as matérias-primas, identifica-as e prepara o seu envio aos silos respectivos e à nave da areia; assegura que não haja contaminações nas matérias-primas desde a descarga à ensilagem, executando para tal todas as operações necessárias; procede à colheita de amostras e envia-as ao laboratório devidamente classificadas; realiza a stockagem do casco segundo as suas características nos locais apropriados e controla o seu estado, evitando possíveis contaminações; opera as instalações em não automático, quando necessário; colabora nas operações de calibragem e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; elabora mapas diários de movimento de matérias-primas; pode utilizar equipamentos de movimentação e transporte na execução das tarefas próprias da sua função.

*Operador de recepção/expedição.* — É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Operador de serigrafia e ecrãs.* — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de ecrãs de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede a alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de transformação de vidro.* — É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, executa tarefas de montagem e desmontagem de ferramentas, alimentação e desalimentação, selecção do vidro conforme defeitos, recuperação do vidro, preparação dos utensílios, embalagens e materiais, operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de vidro duplo e de laminagem.* — É o trabalhador que tem como função a execução de todas as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem do vidro; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; assegura as operações de movimentação, embalagem e stockagem de vidro; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho; pode executar as tarefas de operador de transformação de vidro, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.º do AE.

*Operador de zona fria.* — É o trabalhador a quem compete executar, de acordo com programas e instruções que recebe, funções de operação, vigilância e regulação de máquinas embaladoras, empapeladoras, de colocação de pó intercalar e outros equipamentos periféricos da linha; efectua operações de movimentação, armazenamento e expedição de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros; procede à evacuação de vidro defeituoso para casco e assegura o funcionamento do respectivo circuito; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho. Pode efectuar registos de produção.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que tem como função executar trabalhos de betão armado, alvenaria, tijolo, pedra, bloco, podendo fazer assentamentos de alvenaria de manilhas e outras funções complementares.

*Pedreiro refractarista.* — É o trabalhador que tem por função construir, revestir e reparar instalações submetidas a altas temperaturas, tais como: fornos, chaminés, canais, caldeiras e outros equipamentos, assentando as peças refractárias com ou sem argamassas especiais, que prepara segundo as especificações técnicas recebidas; fazer o corte de peças refractárias específicas, utilizando serras de disco e outras ferramentas; montar estruturas de suporte necessárias para as construções e reparações. Podem ser-lhe atribuídas tarefas de construção civil.

*Pintor.* — É o trabalhador que tem por função executar a pintura, competindo-lhe ainda a preparação de superfícies e materiais a aplicar.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, recepção, amostragem e moagem de matérias-primas, mistura vitrificável e vidro para análise, bem como o respectivo controlo; colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, segundo orientação e métodos que lhe são definidos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e executando outras tarefas similares; zela pela conservação dos equipamentos e limpeza e arrumação da sua área de trabalho; pode efectuar ensaios físicos de matérias-primas.

*Preparador/programador industrial.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos, e controla o andamento dos trabalhos; assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Programador.* — É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

*Programador de produção/expedição.* — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda assegurar tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador que tem como função assegurar a execução das tarefas específicas do secretariado competindo-lhe, entre outras, as seguintes: recepcionar, registar, classificar e distribuir correspondência externa ou interna; preparar e submeter a despacho a correspondência e documentação vária; redigir correspondência ou outros documentos e manter actualizado o arquivo do órgão de secretaria, dactilografar relatórios, cartas, comunicações, etc., assegurar o estabelecimento de contactos pessoais e ou telefónicos do órgão que secretaria com outras entidades internas ou externas; providenciar marcações de entrevistas de e para a sua chefia; preparar reuniões de trabalho elaborando *dossiers*; elaborar actas de reunião; traduzir e retroverter; pode coordenar a marcação de viagens para o estrangeiro, assegurando o processamento das ajustas de custo em vigor na empresa, e ainda coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como, dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utilizar as máquinas e ferramentas necessárias, seguir desenhos, especificações e fichas de trabalho. Fazer inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno e executa as tarefas de limpeza de instalações da empresa.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem, predominantemente, na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior, pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico de instrumentação electrónica.* — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais, tendo também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

*Técnico de organização e métodos.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência nos domínios da conservação, manutenção e montagem de instalações, estuda as práticas em vigor em matéria de produção, métodos de trabalho e tempos, e projectos em fase de orçamentação e execução, no-

meadamente no que respeita à natureza dos produtos, utilização de equipamentos, máquinas e mão-de-obra; examina a introdução de novas tecnologias e estuda as modificações e melhoria das existentes, através de estudo técnico de elevada especialização; propõe modificações à organização, processos ou métodos de trabalho, a fim de obter uma utilização mais rentável das instalações, equipamentos e mão-de-obra; elabora e actualiza *dossiers* técnicos das instalações e equipamentos; estabelece níveis de *stocks* para peças de reserva.

*Técnico superior (grau I e II).* — É o trabalhador que faz estudos e análises parcelares e ou de rotina, que requerem a aplicação de conhecimentos específicos, sob orientação directa de um técnico de categoria superior ao qual presta assistência. Pode distribuir e verificar trabalhos de profissionais de categoria inferior.

*Técnico superior (grau III).* — É o trabalhador que executa trabalhos individualizados que requerem o domínio de conhecimentos específicos sob a orientação genérica de um técnico de categoria superior. Pode coordenar funcionalmente técnicos de grau inferior.

*Técnico superior (grau IV e V).* — É o trabalhador que executa trabalhos de elevada especialização com autonomia técnica; pode ter supervisão hierárquica e funcional sobre profissionais de categoria inferior.

*Técnico de prevenção de riscos profissionais.* — É o trabalhador que tem como funções a organização de grupos de prevenção, definição de objectivos, investigação tecnológica dos problemas ligados à ergonomia, legislação em matéria de riscos profissionais, a normalização do equipamento de protecção individual e colectiva, lançamento e criação de circuitos informativos, recolha de dados estatísticos e a dinamização e mentalização dos trabalhadores na prevenção de riscos.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Vigilante de linha «float».* — É o trabalhador que nas instalações da zona quente realiza em estreita colaboração com os operadores, tarefas de vigilância das condições de funcionamento dos equipamentos e de apoio às operações de alteração de marcha e de resolução das avarias e outras emergências; prepara e controla o estado de funcionamento de todos os equipamentos periféricos (refrigeração, lubrificação, excentricidade, limpeza, etc.) e procede à sua introdução e ou retirada de acordo com instruções que recebe; conserva, continuamente, a estanquicidade das instalações banho-*float*, muda vidros das vigias, prepara pastas refractárias, aplica-as e pinta-as com tintas especiais; comprova o estado de fecho das cortinas de saída e procede à sua substituição quando solicitado; controla e vigia o estado dos filtros de atmosfera, propano, fuel, etc.; actua sobre a sua limpeza, substitui

garrafas de SO<sub>2</sub> e inspecciona condutas, válvulas, compressores, etc.; vigia a forma e posição da lâmina de vidro, acompanha qualquer anomalia que possa surgir até à zona de corte e mede o seu deslocamento lateral na saída do banho; vigia as condições de operação da estenderia, nomeadamente dos sistemas de transmissão e rolos e de aquecimento e ventilação; colabora nas operações de montagem e substituição de *spout lip*, *tweels*, barreiras de grafite, etc.; procede à limpeza e substituição dos injectores (correção de chamas, acerto de centro e ângulo de inclinação); procede à limpeza da enforadora; remove casco da *dross-box* e estenderia; assegura a limpeza das zonas envolventes da composição, forno, *float* e estenderia e procede a pinturas quando necessário; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos. Pode substituir o operador de composição *float*, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

**Adenda ao texto final depositado no Ministério do Emprego e da Segurança Social em 26 de Fevereiro de 1992**

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores da COVINA terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos — 3750\$;
- De 10 a 14 anos — 6750\$;
- De 15 a 19 anos — 8000\$;
- De 20 a 24 anos — 10 000\$;
- De 25 a 29 anos — 12 000\$;
- Mais de 30 anos — 14 500\$.

2 — .....

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

.....

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 6000\$ a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro das 16 às 24 horas;

25 de Dezembro das 0 às 8 horas;  
31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

Lisboa, 2 de Março de 1992.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva: (Assinaturas ilegíveis.)

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa-TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 20 de Julho de 1992, a fl. n.º 153 do livro n.º 6, com o n.º 330/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Acordo de adesão entre o Banco Exterior de España, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário

Aos 4 dias do mês de Dezembro de 1991, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do Banco Exterior de España, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas.

Pelo Banco Exterior de España, S. A., foi declarado que adere à revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelo Banco Exterior de España, S. A.

Pelo Banco Exterior de España, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Julho de 1992.

Depositado em 16 de Julho de 1992, a fl. 152 do livro n.º 6, com o n.º 324/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## Acordo de adesão entre Espírito Santo — Sociedade de Investimentos, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário

Aos 13 dias do mês de Dezembro de 1991, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da Espírito Santo — Sociedade de Investimentos, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas.

Pela Espírito Santo — Sociedade de Investimentos, S. A., foi declarado que adere à revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela Espírito Santo — Sociedade de Investimentos, S. A.

Pela Espírito Santo — Sociedade de Investimentos, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Julho de 1992.

Depositado em 16 de Julho de 1992, a fl. 152 do livro n.º 6, com o n.º 327/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## Acordo de adesão entre a FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário

Aos 26 dias do mês de Março de 1992, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas.

Pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A., foi declarado que adere à revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 16 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A.

Pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Julho de 1992.

Depositado em 16 de Julho de 1992, a fl. 152 do livro n.º 6, com o n.º 326/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a Nacional Factoring, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 25 dias do mês de Junho de 1992, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da Nacional Factoring, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas.

Pela Nacional Factoring, S. A., foi declarado que adere à revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela Nacional Factoring, S. A.

Pela Nacional Factoring, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Julho de 1992.

Depositado em 16 de Julho de 1992, a fl. 152 do livro n.º 6, com o n.º 325/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**Acordo de adesão entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes ao AE entre aquela empresa e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes acordam aderir ao AE celebrado entre aquela empresa e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992.

Lisboa, 30 Junho de 1992.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 17 de Julho de 1992.

Depositado em 20 de Julho de 1992, a fl. 153 do livro n.º 6, com o n.º 331/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.