

qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

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

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

Técnico de secretariado III (Nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

Lisboa, 11 de julho de 2019.

Petrogal, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Hugo Miguel Veríssimo Soares, na qualidade de mandatário.

Adérito Alexandre Gil, na qualidade de mandatário.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério António Pinto, na qualidade de presidente da direção do SOEMMM.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 223/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- Os trabalhadores ao serviço da Petrogal não filiados em associação sindical podem, a partir do início de vigência do

AE, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subseqüentes renovações, aos trabalhadores que ao mesmo aderiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao fim de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1663 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2019 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

7- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2021, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

8- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

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

Cláusula 6.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.^a

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, 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 podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra 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 dias feriados.

Cláusula 8.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

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

3- Os trabalhadores de turnos 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 turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento 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, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

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

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.^a e afixada 15 dias 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 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regi-

me de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 361,12 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 392,24 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 424,60 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 535,57 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 622,60 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) 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 pro-

porcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.^a, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou b) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea b) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

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

Cláusula 15.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente

de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem 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 por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.^a

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.^a

Tempo de deslocação

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 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito,

em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.^a

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares 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 caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para

prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de tra-

balho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 36.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o tra-

balho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.^a

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;

b) retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso de a empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) a duração das equipas;
- d) o período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, 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 retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.^a

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.^a

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribui-

ção líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine

a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.^a e 50.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.^a

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula $1-x$, em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 48.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;

b) 50 % da remuneração mensal líquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 110 euros nem superior a 2000 euros.

Cláusula 52.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atuali-

zados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP corresponde ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertence a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertence à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 46.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.^a

Cláusula 61.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.^a

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.^a e 61.^a deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.^a, número 2 será igualmente considerada a remuneração

auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 46.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivên-

cia será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;

b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.^a a 56.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.^a

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisficam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impe-

dimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.^a

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea b) do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.^a

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma; adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea c) do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

- a) assistência médica em clínica geral;
- b) assistência de enfermagem e tratamentos médicos;
- c) assistência medicamentosa;
- d) assistência em especialidades médicas;
- e) participação em exames auxiliares de diagnóstico;
- f) assistência médico-cirúrgica e participação em internamento hospitalar;
- g) participação em próteses; e
- h) participação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 76.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade se-

guradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.^a

Participação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Participação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.^a

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.^a

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidade

Cláusula 85.^a

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais

Cláusula 86.^a

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientes

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de participação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.^a;

d) próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo Navegante Metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de

família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.^a e 94.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.^a

Cláusula 98.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentemente.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas

e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 107.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.^a

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.^a

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a pros-

secução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.^a

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.^a

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 112.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 95,11 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 51,31 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.^a

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamento

Cláusula 116.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a

Valor do subsídio

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado

original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,80 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo 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 respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 119.^a

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.^a

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;

- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.^a

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;
- b) As justificadas por motivo de doação de sangue;
- c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;
- d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;
- e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

- a) Por acidente de trabalho;
- b) Por doença profissional;
- c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;
- d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
- e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;
- f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.^a

Âmbito pessoal de aplicação

- 1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.
- 2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis

salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.^a

Prémio por resultados

1- É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

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

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
Desde 300 000,000 até 24 999,999	1,00 %
Desde 325 000,000 até 349 999,999	1,15 %
Desde 350 000,000 até 374 999,999	1,30 %
Desde 375 000,000 até 399 999,999	1,45 %
Desde 400 000,000 até 424 999,999	1,60 %
Desde 425 000,000 até 449 999,999	1,75 %
Desde 450 000,000 até 474 999,999	1,90 %
Desde 475 000,000 até 600 000,000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do

montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de Avaliação de Desempenho e Remuneração Variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha reta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos quinze dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.^a

Regulamentação anterior

O presente acordo de empresa revê globalmente o anterior acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 126.^a

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontre em vigor.

Cláusula 127.^a

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a que ainda subsistam.

2- As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Cláusula 128.^a

Âmbito

As cláusulas 129.^a e 130.^a, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.^a

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de

2014 e que se encontre no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador afixar o valor mínimo do subsídio de turnos, conforme previsto na cláusula 12.^a, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingindo as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

i) no primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;

ii) no segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;

iii) no terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.^a do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.^a

Cláusula 130.^a

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.^a, das disposições da cláusula 129.^a e das cláusulas 45.^a a 69.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.443,00							
A2	3.334,00							
A3	2.778,00							
B	2.502,00							
C	2.280,00							
D	2.112,00	2.156,00	2.212,00	2.280,00				
E	1.968,00	2.013,00	2.057,00	2.112,00				
F	1.847,00	1.878,00	1.913,00	1.968,00				
G	1.723,00	1.757,00	1.801,00	1.847,00				
H-Não Operacional	1.113,00	1.313,00	1.536,00	1.723,00				
H-Operacional	980,00	1.113,00	1.201,00	1.313,00	1.423,00	1.536,00	1.646,00	1.723,00
I	1.002,00	1.036,00	1.069,00	1.113,00				
J	892,00	925,00	958,00	1.002,00				

ANEXO II

ANEXO II-A

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

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

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

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

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

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

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

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

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H-Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

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

3- Progressões entre escalões

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

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

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

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

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por

razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (Escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H-Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

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

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

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (Escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

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

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

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

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

4- Novas admissões

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

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

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

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

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

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

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

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

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

biente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

Assistente especializado (Nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (Nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de am-

onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

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

Consultor especializado I (Nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

Coordenador técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e

orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

Cozinheiro (Nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

Delegado comercial III (Nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações

contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

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

Inspetor de equipamento I (Nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (Nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

Médico (Nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (Nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo

cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

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

Quadro técnico III (Nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

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

Supervisor de terminal petroleiro I (Nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico operacional de produção II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

Técnico operacional de segurança I (Nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cum-

primimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

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

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

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

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

Técnico de secretariado III (Nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

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

Lisboa, 11 de julho de 2019.

Pela Petrogal, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Pinto Coelho, na qualidade de mandatário.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

Afonso Henrique Almeida Cardoso, na qualidade de presidente.

António Carita Franco, na qualidade de vice-presidente e tesoureiro.

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

José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direção nacional do SPEUE.

Joaquim Vieira Soares, na qualidade de diretor do SPEUE.

João Manuel Granjo Machado Lima, na qualidade de diretor do SPEUE.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 224/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

Revisão parcial ao acordo empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e