

**Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do AE**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à atividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, Unipessoal L.da, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 9.<sup>a</sup>-A (Adesão individual ao contrato).

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Formação contínua**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Consideram-se desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

a) e b) *(Mantém a redação em vigor;)*

c) *(Eliminada.)*

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**Fundo de pensões**

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4 - A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2022, 2023 e 2024, com um montante de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «manufacturing team/Role of the operator» e «equipa de reforço».

5 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Prémio de resultados**

1 a 2-A- *(Mantém redação em vigor.)*

3- Os valores referidos nos anteriores números 2 e 2-A serão acrescidos com bónus, cuja base de cálculo será definida anualmente pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes. Para o ano de 2022, o cálculo do bónus será baseado na seguinte tabela:

Regra de avaliação do objetivo	% de acréscimo ao prémio
IFT pessoal $\leq$ 1,39 e o IFT Industrial $\leq$ 0,51	100
1,39 < FT pessoal $\leq$ 1,47 e o IFT industrial $\leq$ 0,51 ou	50
IFT pessoal $\leq$ 1,39 e 0,51 < IFT industrial $\leq$ 0,6	
IFT pessoal > 1,47 e IFT industrial > 0,60	0

3-A a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 99.<sup>a</sup>-A**

**Gratificação extraordinária**

É estabelecida para os anos de 2022, de 2023 e de 2024 uma gratificação extraordinária por objetivos nos termos previstos no anexo XI.

**Cláusula 100.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário ilíquido de 550,00 €, pago até ao final do terceiro mês após o conhecimento pela empresa da ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado pelo trabalhador.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

**ANEXO II**

**Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais**

(...)

1- Categorias profissionais e definição de funções

*Supervisor de operações* - É o trabalhador que, sob orientação do supervisor hierárquico, supervisiona trabalhos no seu âmbito de atuação, procedendo de forma a que o programa de trabalho que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela comunicação com outros serviços durante a execução dos trabalhos e tarefas que supervisiona e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança.

(...)

2- Grupos profissionais

*(Mantém a redação em vigor.)*

3- Enquadramento das categorias por grupo profissional:

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de vendas Diretor Diretor-geral Técnico de vendas Técnico superior I Técnico superior II Técnico superior III
Técnico médio	Analista de sistemas a Técnico especializado Técnico especializado de informática
Chefia intermédia	Analista-chefe Chefe de serviço Chefe de turno Encarregado de conservação Encarregado de segurança Encarregado de serviço de apoio Supervisor de operações Supervisor de turno
Especialista	Analista de sistemas B Analista de laboratório A Desenhador projetista Inspetor de corrosão I
Administrativo	Comprador Escriturário Escriturário principal Expedidor/rececionista Operador heliográfico Rececionista/armazém Secretário Técnico I Técnico II Técnico III Técnico informática I Técnico informática II Técnico informática III
Oficial qualificado	Analista de laboratório B Conductor MAET Desenhador Eletricista 1 Eletricista 2 Fiel de armazém Inspetor de corrosão 2 Instrumentista 1 Instrumentista 2 Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones Oficial principal Operador de caldeiras e turbinas Operador de ensacagem Operador de ensacagem/chefe de equipa Operador de exterior Operador de máquinas diesel Operador de máquinas-ferramentas Operador de sala de controlo Operador de segurança

Oficial qualificado (continuação)	Operador empilhador Planificador Preparador de trabalho Serralheiro civil/serralheiro mecânico Soldador Técnico de operação I Técnico de operação II Técnico de operação III
--------------------------------------	---

ANEXO III

**Regulamento para progressões profissionais**

- A) Pressupostos  
(*Mantém a redação em vigor.*)  
B) Enquadramentos  
(*Mantém a redação em vigor.*)  
C) Carreiras

**I- Princípios gerais aplicáveis**

1- O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

1-A- Novas admissões:

1A.1- Para facilitar novas admissões, durante o período de vigência deste AE (2022/2023/2024), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte.

1-A.2- O período inicial terá a duração máxima de três anos, corresponderá a três níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o entender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 1050,00 €;

Nível B - 1200,00 €;

Nível C - 1350,00 €.

1-A.3- A empresa pode admitir um trabalhador para qualquer dos níveis tendo em conta a formação e a experiência profissional dos candidatos e as contingências do mercado de trabalho.

1-A.4- O período de contagem do tempo de progressão na carreira estabelecido no ponto II do presente anexo apenas se inicia no termo do nível C.

2 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

**II - Regras de progressão**

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO IV

**Regulamento de trabalho por turnos**

Artigo 14.º

**Compensação por tempo de transmissão de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários,

ao valor de 70,50 € ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2- A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3- O valor previsto no número 1 será atualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

#### ANEXO V

### Regulamento do regime de prevenção

1 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

5- Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia normal de prevenção e o valor considerado para um dia feriado.

5.- Se o feriado acontecer a uma segunda-feira a diferença entre o valor de um dia feriado e o valor de um dia normal de prevenção será dividido da seguinte forma:

a) Dois terços do valor para quem termina a sua semana de prevenção;

b) Um terço do valor para quem inicia a sua semana de prevenção.

6 e 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### ANEXO VII

### Valores dos subsídios

#### Valores de subsídios para 2022-2023-2024.

A) Cláusula 48.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações.

1-b):

1) Período de almoço: 18,50 €.

2) Período de jantar: 18,50 €.

c) Ajuda de custo diária: 52,00 €.

B) Cláusula 49.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país.

1-c):

1) Período de almoço: 18,50 €.

2) Período de jantar: 18,50 €.

d) Ajuda de custo diária: 52,00 €.

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> - Subsídio de turno.

(*Mantém a redação em vigor.*)

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> - Subsídio de refeição.

Valor diário: 13,50 €.

E) Anexo V - Regulamento do regime de prevenção.

4-a) Semana completa de prevenção: 248,00 €.

b) Feriado, sábado ou domingo isolado: 101,00 €.

c) Sábado e domingo não isolados: 159,50 €.

d) Cada hora de prevenção: 7,50 €.

#### ANEXO VIII

### Tabelas salariais

#### Tabela salarial para 2022

1- Os valores da tabela salarial de 2022 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, os montantes da tabela salarial de 2021, acrescidos do valor correspondente a 1 % desses montantes.

2- Para além deste aumento, será atribuído um bónus ilíquido extraordinário não consolidável na retribuição (e, por conseguinte, não consolidável nas tabelas salariais), o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

(i) Resultado operativo da empresa no ano de 2022 inferior a 25 milhões de euros - não há pagamento de qualquer bónus extraordinário;

(ii) Resultado operativo da empresa no ano de 2022 igual ou superior a 25 milhões de euros - Bónus ilíquido extraordinário não consolidável no valor correspondente a 1,25 % da retribuição fixa anual (retribuição base), a pagar no mês seguinte ao da aprovação das contas referentes ao exercício social de 2022.

Escalão	Valores 2022
1	4 587,00 €
2	4 294,00 €
3	4 059,00 €
4	3 852,00 €
5	3 606,00 €
6	3 413,00 €
7	3 229,00 €
8	3 050,00 €
9	2 856,00 €
10	2 691,00 €
11	2 525,00 €
12	2 383,00 €
13	2 239,00 €
14	2 117,00 €
15	1 992,00 €
16	1 857,00 €
17	1 733,00 €
18	1 649,00 €
19	1 560,00 €
20	1 488,00 €

Nota: Os valores da tabela incluem o acréscimo de 0,7 % estimado em função dos resultados operativos da Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no ano de 2021.

**Tabela salarial para 2023**

1- Os valores da tabela salarial de 2023 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, os montantes da tabela salarial de 2022, acrescidos do valor correspondente a 1 % desses montantes, apenas no caso de os resultados operativos da Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no ano de 2022 serem positivos.

2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderá igualmente ser atribuído um bónus ilíquido extraordinário não consolidável na retribuição (e, por conseguinte, não consolidável nas tabelas salariais), o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

(i) Resultado operativo da empresa no ano de 2023 inferior a 25 milhões de euros - não há pagamento de qualquer bónus extraordinário;

(ii) Resultado operativo da empresa no ano de 2023 igual ou superior a 25 milhões de euros - bónus ilíquido extraordinário não consolidável no valor correspondente a 1,50 % da retribuição fixa anual (retribuição base), a pagar no mês seguinte ao da aprovação das contas referentes ao exercício social de 2023.

**Tabela salarial para 2024**

1- Os valores da tabela salarial de 2024 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os montantes da tabela salarial de 2023, acrescidos do valor correspondente a 1 % desses montantes, apenas no caso de os resultados operativos da Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no ano de 2023 serem positivos.

2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderá igualmente ser atribuído um bónus ilíquido extraordinário não consolidável na retribuição (e, por conseguinte, não consolidável nas tabelas salariais), o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

(i) Resultado operativo da empresa no ano de 2024 inferior a 25 milhões de euros - não há pagamento de qualquer bónus extraordinário;

(ii) Resultado operativo da empresa no ano de 2024 igual ou superior a 25 milhões de euros - bónus ilíquido extraordinário não consolidável no valor correspondente a 1,75 % da retribuição fixa anual (retribuição base), a pagar no mês seguinte ao da aprovação das contas referentes ao exercício social de 2024.

Cláusula de revisão

(Eliminada.)

ANEXO IX

**Categorias profissionais por níveis salariais****Vencimentos mínimos**

Níveis salariais	Categorias profissionais
I	Diretor Diretor-geral

II (Vencimento mínimo escala: 6)	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de vendas Técnico superior I
III (Vencimento mínimo escala: 11)	Analista de sistemas A Chefe de serviço Supervisor de turno Técnico especializado Técnico especializado de informática Técnico superior II Técnico de vendas
IV (Vencimento mínimo escala: 14)	Analista-chefe Analista de sistemas B Chefe de turno Supervisor de operações Técnico I Técnico de informática I Técnico de operação I Técnico superior III
V (Vencimento mínimo escala: 17)	Analista de laboratório A Comprador Desenhador projetista Eletricista I Encarregado de conservação Encarregado de segurança Encarregado de serviço de apoio Escriturário principal Inspetor de corrosão I Instrumentista I Oficial principal Operador de sala de controlo Operador de ensacagem/chefe de equipa Planificador Preparador de trabalho Secretário Técnico II Técnico de informática II Técnico de operação II
VI (Vencimento mínimo escala: 20)	Analista de laboratório B Condutor MAET Desenhador Eletricista 2 Escriturário Expedidor/rececionista Fiel de armazém Inspetor de corrosão 2 Instrumentista 2 Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones Operador de caldeiras e turbinas Operador empilhador Operador de ensacagem Operador de exterior Operador heliográfico Operador de máquinas diesel Operador de máquinas-ferramentas Operador de segurança Rececionista/armazém Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Técnico III Técnico de informática III Técnico de operação III

## ANEXO XI

**Gratificação extraordinária por objetivos**

É instituído na empresa, para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e desde que não incluídos no sistema de gestão de compromissos (GXC) ou em qualquer sistema de retribuição por objetivos, uma gratificação extraordinária por objetivos, para os anos de 2022, 2023 e 2024, nos seguintes termos:

a) O montante máximo global que pode atingir a gratificação extraordinária por objetivos corresponde a 1,5 % da retribuição base anual total teórica (para este efeito considera-se o valor da retribuição base e dos subsídios de Natal e de férias) dos trabalhadores abrangidos pela presente gratificação em cada um dos anos de 2022, 2023 e 2024, uma vez efetuada a atualização salarial para cada um desses anos nos termos definidos no anexo VIII;

b) Os objetivos são coletivos/grupais;

c) Cada objetivo tem um peso relativo, devendo a soma total dos mesmos ser igual a 100;

d) Para cada objetivo será fixado um valor que se pretende seja alcançado, ao qual corresponderá a pontuação 100. Será, igualmente, estabelecido um valor mínimo que terá que ser atingido, que corresponderá à pontuação 50, e abaixo do qual não se obterá qualquer pontuação por ele. Entre estes dois valores a pontuação será proporcional. A pontuação final será determinada pela soma dos pontos obtidos em cada objetivo (grau de cumprimento global do objetivo - GCGO): 100 % do cumprimento do GCGO equivale a um máximo de 1,5 % da retribuição base anual total. As equivalências entre a percentagem de GCGO, desde os 50 % até aos 100 %, distribuem-se de acordo com a seguinte tabela:

GCGO	% A aplicar à retribuição base anual total
< 50 %	0
50 %	1
60 %	1,1
70 %	1,2
80 %	1,3
90 %	1,4
100 %	1,5

e) O montante atingido como gratificação extraordinária por objetivos de acordo com alínea anterior será aplicado de forma individualizada e proporcional à retribuição base anual de cada trabalhador, nos seguintes termos:

(GEO) Individualizada = MRGCGO X

GEO = Gratificação extraordinária por objetivos

MRGCGO = Montante resultante do grau de cumprimento global de objetivos

RBIAT= Retribuição base individual anual teórica

RBATT = Retribuição base anual total teórica

f) Os objetivos e os pesos relativos respetivos são fixados, até março de cada ano, pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes;

g) Em cada um dos meses de julho e de outubro de cada ano terá lugar uma reunião entre os representantes da empresa e 2 representantes de cada associação sindical outorgante do presente acordo de empresa para acompanhamento do grau de cumprimento dos objetivos;

h) Adicionalmente, 15 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e pela gratificação extraordinária por objetivos, que venham a ser individualmente melhor avaliados pela Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no âmbito da avaliação individual do sistema de avaliação de desempenho, terão direito a uma gratificação extraordinária de desempenho de 0,2 % da retribuição base anual total dos trabalhadores abrangidos pela gratificação extraordinária em cada um dos anos de, uma vez efetuada a atualização salarial nos termos do anexo VIII para cada um desses anos. Identificados os trabalhadores, o prémio será repartido proporcionalmente à retribuição base individual de cada trabalhador incluído nos mencionados 15 %;

i) Os montantes devidos a cada um dos trabalhadores nos termos do presente anexo são ilíquidos e serão pagos no mês de Março de cada ano ou no mês posterior àquele em que a empresa tenha apurado os valores da retribuição base do ano imediatamente anterior;

j) A quantia paga a título da presente gratificação extraordinária por objetivos, bem como os montantes previstos na anterior alínea h), não consolidam na massa salarial dos trabalhadores, não consubstanciam retribuição dos mesmos, não constituindo igualmente uma contrapartida direta da prestação normal ou regular do trabalho.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e quatrocentos e sessenta e oito trabalhadores.

Lisboa, 16 de dezembro de 2021.

Pela Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Albino António Gomes Bello*, na qualidade de mandatário.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria 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;