

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 44

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 588\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 44	P. 1935-2004	29-NOVEMBRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT (dist. de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro ..... 1937
- PE da alteração salarial do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas ..... 1938
- PE das alterações do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros ..... 1938
- PE das alterações salariais do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ..... 1939
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos ..... 1940
- PE do AE celebrado entre a Cerâmica de Conímbriga-Lameiro, Gonçalves e Companhia, L.<sup>da</sup>, e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares ..... 1940
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 1941
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte ..... 1941
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes ..... 1941

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANF — Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras ... 1942
- CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEN-PROP — Feder. Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras ..... 1943
- AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos ..... 1949
- AE entre a Borealis Polímeros, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 2000



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações dos CCT (dist. de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a referida associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997, são estendidas, nos distritos de Aveiro e Porto:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 12 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE da alteração salarial do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado

entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Outubro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 12 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37,

de 8 de Outubro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até 10 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 14 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações salariais do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, na sequência do qual foi deduzida oposição pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, pretendendo a salvaguarda da regulamentação específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, são estendidas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam as indústrias de ourivesaria e ou relojoaria/montagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 13 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 12 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE do AE celebrado entre a Cerâmica de Conímbriga-Lameiro, Gonçalves e Companhia, L.<sup>da</sup>, e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares.**

O acordo de empresa celebrado entre a Cerâmica de Conímbriga-Lameiro, Gonçalves e Companhia, L.<sup>da</sup>, e o SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, bem como as respectivas alterações, publicadas no citado *Boletim*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1997, abrangem as relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade no concelho de Condeixa-a-Nova, mostra-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, pelo que se procede à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do acordo de empresa celebrado entre a Cerâmica de Conímbriga-Lameiro, Gonçalves e Companhia, L.<sup>da</sup>, e o SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, bem como as respectivas alterações, publicadas no citado *Boletim*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1997, são estendidas, no concelho de Condeixa-a-Nova:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico — fabrico de loiça de Coimbra — não subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre a entidade patronal subscritora da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical subscritora.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até 10 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 18 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1997, respectivamente.

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

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Viana do Castelo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1997, respectivamente.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1997, respectivamente.

ciação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1997, respectivamente.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a ANF — Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras.

As cláusulas 44.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea c), e 48.<sup>a</sup>-A do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com as alterações que lhe foram introduzidas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1994, e 29, de 8 de Agosto de 1996, passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Tabela salarial

1 — A remuneração mínima mensal dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal
Director técnico .....	254 400\$00
Farmacêutico-adjunto .....	236 200\$00
Farmacêutico do 3.º ano .....	220 600\$00
Farmacêutico do 2.º ano .....	197 300\$00
Farmacêutico do 1.º ano .....	186 900\$00

2 — As remunerações mínimas constantes do número anterior produzem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

1 — .....

- c) Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado — 17 500\$00;  
Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil — 12 500\$00.

Cláusula 48.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 550\$.

2 — O disposto no número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.»

Lisboa, 23 de Outubro de 1997.

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Miguel Nuno Gomes.  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Novembro de 1997.

Depositado em 17 de Novembro de 1997, a fl. 98 do livro n.º 8, com o n.º 373/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROP — Feder. Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Artigo 1.º**

**Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço representados ou não pelas associações sindicais outorgantes.

**Artigo 2.º**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente contrato terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 1997 e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**CAPÍTULO VI**

**Deslocações**

**Artigo 41.º**

**Trabalhadores em regime de deslocação**

3 —

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 2160\$.

4 —

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — 570\$;  
Almoço ou jantar — 2160\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 5650\$;  
Diária completa — 9270\$;  
Ceia — 1240\$.

**Tabela de vencimentos dos trabalhadores docentes do ensino particular e cooperativo a vigorar a partir de 1 de Outubro de 1997 até 30 de Setembro de 1998**

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura ou equiparado e com 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	440 220\$00	20 010\$00

**CAPÍTULO VII**

**Retribuições**

**Artigo 42.º**

**Remunerações mínimas**

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira, de acordo com o tempo de serviço que possuam, em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira, de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam, em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

**Artigo 46.º**

**Subsídio de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores, pelo presente contrato, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor de 620\$, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

**Artigo 50.º**

**Regime de pensionato**

1 —

- a) 25 750\$, para os trabalhadores docentes dos níveis 1 a 19, inclusive;
- b) 23 175\$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 12, inclusive;
- c) 15 550\$, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) 14 210\$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 13 a 18, inclusive;
- e) 8130\$, para os restantes trabalhadores não docentes.

**Artigo 52.º**

**Diuturnidades — Trabalhadores não docentes**

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de 5150\$.

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura ou equiparado e com 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	386 980\$00	17 590\$00
3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	359 920\$00	16 360\$00
4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	331 100\$00	15 050\$00
5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	308 000\$00	14 000\$00
6	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	287 320\$00	13 060\$00
7	Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	285 600\$00	
8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	265 540\$00	12 070\$00
9	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	264 880\$00	12 040\$00
10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	228 580\$00	10 390\$00
11	Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	224 200\$00	
12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado, com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	214 720\$00	9 760\$00
13	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior .....	210 540\$00	9 570\$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
14	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização ..... Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	208 340\$00	9 470\$00
15	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	186 780\$00	8 490\$00
16	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de cursos extracurriculares e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	184 580\$00	8 390\$00
17	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de cursos extracurriculares e com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	178 640\$00	8 120\$00
18	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	176 500\$00	
19	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior ..... Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	175 560\$00	7 980\$00
20	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	166 980\$00	7 590\$00
21	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério ..... Educador de infância com curso e estágio ..... Professor de educação e ensino especial sem especialização ..... Educador de infância de educação e ensino especial sem especialização .....	148 060\$00	6 730\$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
21	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	148 060\$00	6 730\$00
22	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	133 500\$00	
23	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	129 360\$00	5 880\$00
24	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior ..... Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior ..... Professor de cursos extracurriculares .....	126 060\$00	5 730\$00
25	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma, com curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário ..... Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física .....	117 920\$00	5 360\$00
26	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	111 100\$00	
27	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar ..... Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar .....	106 800\$00	
28	Restantes professores do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério e com diploma ..... Restantes educadores de infância sem curso e com diploma ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais (regentes) ..... Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico ..... Educador de infância autorizado .....	96 500\$00	

### Notas

1 — A hora semanal respeita aos professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, aos de cursos extracurriculares e aos estabelecimentos de ensino de línguas.

2 — Os professores-adjuntos continuarão enquadrados na carreira docente como profissionalizados, de acordo com as suas habilitações académicas, cumprindo os termos do Decreto-Lei n.º 553/80, de 21 de Novembro.

3 — Para todos os docentes foi abolido o regime de diuturnidades, passando estas a fazer parte integrante do vencimento base.

**Tabela de vencimentos dos trabalhadores não docentes do ensino particular e cooperativo a vigorar entre 1 de Outubro de 1997 e 30 de Setembro de 1998.**

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Psicólogo com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Técnico de serviço social com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Director de serviços administrativos ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau VI .....	222 600\$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
2	Psicólogo com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Técnico de serviço social com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau V .....	207 800\$00
3	Psicólogo com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Técnico de serviço social com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	193 900\$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
3	Fisioterapeuta com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta ocupacional com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta da fala com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	193 900\$00
4	Psicólogo com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Técnico de serviço social com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Fisioterapeuta com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta ocupacional com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta da fala com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Técnico licenciado ou bacharel de grau IV .....	180 900\$00
5	Psicólogo com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Técnico de serviço social com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	176 000\$00
6	Fisioterapeuta com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta ocupacional com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta da fala com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Psicólogo ..... Técnico de serviço social .....	169 000\$00
7	Técnico licenciado ou bacharel de grau III ..... Chefe de serviços administrativos ...	163 800\$00
8	Fisioterapeuta com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta ocupacional com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta da fala com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Enfermeiro com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	160 700\$00
9	Contabilista II ..... Tesoureiro II ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II .....	151 200\$00
10	Fisioterapeuta com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Terapeuta ocupacional com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Terapeuta da fala com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Enfermeiro com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	150 600\$00
11	Contabilista I ..... Tesoureiro I ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau I ..... Fisioterapeuta ..... Terapeuta ocupacional ..... Terapeuta da fala ..... Enfermeiro .....	142 900\$00
12	Chefe de secção II ..... Documentalista II .....	141 100\$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
13	Chefe de secção I ..... Documentalista I ..... Assistente administrativo III ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção/administração II .....	123 800\$00
14	Assistente administrativo II ..... Secretário de direcção/administração I ..... Operador de computador II .....	112 600\$00
15	Assistente administrativo I ..... Operador de computador I ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	106 600\$00
16	Caixa ..... Cozinheiro-chefe ..... Encarregado de refeitório ..... Escriturário II ..... Oficial electricista ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	101 600\$00
17	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Carpinteiro ..... Motorista de pesados e ligeiros ..... Pedreiro ..... Pintor ..... Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	97 100\$00
18	Escriturário I .....	94 700\$00
19	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	93 000\$00
20	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	89 800\$00
21	Auxiliar pedagógico do ensino especial ..... Auxiliar de educação ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação ..... Prefeito ..... Escriturário estagiário (2.º ano) .... Telefonista II .....	88 200\$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
22	Telefonista I ..... Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Cozinheiro ..... Despenseiro ..... Empregado de mesa ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de rouparia ..... Recepcionista II .....	87 800\$00
23	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	82 600\$00
24	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de balcão ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário estagiário (1.º ano) .... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro ..... Recepcionista I ..... Vigilante .....	79 500\$00
25	Contínuo de 18 a 21 anos ..... Empregado de camarata ..... Empregado de limpeza .....	72 000\$00
26	Paquete de 16 ou 17 anos .....	50 300\$00

Pela AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

(Assinatura ilegível.)

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

Manuel André.

Pela Federação Portuguesa do Comércio, Escritórios e Serviços:

Graciete Brito.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel André.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria da Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel André.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Manuel André.

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

Manuel André.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicatos dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel André.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

Manuel André.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Manuel André.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

Manuel André.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Manuel André.

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 18 de Julho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 18 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Outubro de 1997.

Depositado em 20 de Novembro de 1997, a fl. 99 do livro n.º 8, com o n.º 376/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos**

A TAP-Air Portugal e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos acordam no seguinte:

1 — O AE outorgado em 28 de Setembro de 1983 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 18, de 15 de Maio de 1985, é revisto e substituído pelo AE anexo ao presente protocolo (anexo I).

1.1 — As partes consideram que o AE agora negociado é globalmente mais favorável que o AE revisto e substituído.

1.2 — As partes comprometem-se a solicitar, conjuntamente, ao Ministério para a Qualificação e o Emprego o depósito e a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do AE agora negociado.

2 — Em caso algum a TAP aceitará actualizações salariais em taxa superior a 3,5%; se em negociações com outras associações sindicais a TAP aceitasse taxa superior a 3,5%, procederia ao reajustamento das tabelas salariais agora negociadas, bem como da restante matéria pecuniária, de acordo com a taxa que fosse acordada naquelas negociações.

3 — As condições expressas no anexo IV («Seguro de saúde de grupo») não poderão ser unilateralmente alteradas; qualquer alteração ou revisão desse seguro só poderá ocorrer em concomitância com uma revisão do AE e após consulta aos sindicatos outorgantes.

4 — Na eventualidade de a TAP acordar com qualquer outro sindicato representativo do pessoal de terra a criação de novas categorias profissionais ou o reenquadramento de alguma das actuais de que resulte alteração das estruturas salariais, a TAP compromete-se a proceder de imediato às correspondentes alterações das carreiras já existentes, por forma a manter as actuais paridades.

5 — A TAP compromete-se a analisar as categorias profissionais não abrangidas por regimes específicos de carreira e evolução profissionais, tendo em vista a eventual definição de regimes adequados, dentro dos mesmos princípios, fundamentos e objectivos dos regimes específicos agora definidos.

5.1 — No processo de evoluções de 1997 os trabalhadores das categorias profissionais previstas no anexo I ao AE serão objecto de consideração especial, no âmbito das carreiras respectivas definidas no AE, sem prejuízo da observância dos requisitos estabelecidos no mesmo.

6 — Para efeitos da aplicação imediata da cláusula 19.ª do AE agora negociado, a TAP considerará o tempo de permanência na LES e procederá ao respectivo enquadramento, de acordo com o disposto naquela cláusula, com eficácia a 1 de Janeiro de 1997.

7 — Relativamente a diuturnidades de função vencidas até 16 de Janeiro de 1995, ao abrigo de regimes aplicáveis até essa data, observar-se-á o seguinte regime:

a) As que forem mantidas com a integração em nova categoria profissional (anexos A a E) mantêm-se inalteráveis e sem qualquer actualização enquanto o trabalhador se mantiver na mesma posição salarial do primeiro enquadramento; após três anos consecutivos de permanência nesta posição salarial do primeiro enquadramento, aquelas diuturnidades serão actualizadas por aplicação do factor percentual respectivo (3% a 7%) à retribuição de base auferida pelo trabalhador.

Após a actualização referida no número anterior, o trabalhador vencerá as diuturnidades subsequentes, nos termos do n.º 2 da cláusula 74.ª;

- b) As que forem perdidas a partir desta data (por força de evolução salarial ocorrida) determinação, no momento em que se vençam as primeiras diuturnidades de função do AE agora negociado, a taxa dessas primeiras diuturnidades, aplicável à remuneração de base nesse momento auferida (exemplo: se um trabalhador perder em Junho de 1997 ou em 1998 ou em 1999 uma diuturnidade de função que representava 5%, a primeira diuturnidade que se vença no regime do AE agora negociado será igual a 5% — e não 3% — da remuneração auferida no momento desta atribuição). Após o cálculo desta primeira diuturnidade, o trabalhador vencerá as diuturnidades subsequentes, nos termos do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>

7.1 — As situações abrangidas pelo regime referido nas alíneas anteriores são as constantes do anexo II à presente acta.

8 — Todos os trabalhadores com enquadramento salarial específico, não constante de tabela salarial consagrada no AE agora negociado, terão a sua retribuição actualizada, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997, em 3,5% (com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior).

9 — A TAP estabelecerá, ouvido o SITAVA, visando a obtenção de consenso na matéria, o regime de avaliação de desempenho/mérito e potencial, bem como os demais instrumentos de evolução na carreira, previstos no AE. Até 31 de Outubro de 1997, no máximo, a TAP proferirá as competentes decisões sobre estas matérias.

10 — A integração profissional e salarial dos trabalhadores agora abrangidos pelas novas carreiras far-se-á nos exactos termos observados em 1994-1995, com as primeiras integrações havidas.

10.1 — A integração reportar-se-á a 1 de Janeiro de 1997, data de início de antiguidade/permanência no grau ou subgrau de enquadramento.

10.2 — As diuturnidades de função que se tenham vencido posteriormente a 16 de Janeiro de 1995 não serão mantidas.

10.3 — A TAP analisará cuidadosamente a situação resultante da aplicação dos critérios atrás definidos para a integração e, no respeito pela aplicação do sistema de avaliação de desempenho/mérito e potencial, procurará proceder aos ajustamentos adequados no âmbito do processo de evoluções de 1997.

11 — Os trabalhadores que, no momento da integração na nova carreira, possuam a categoria profissional de tractorista de reboque de avião manterão esta categoria, sem prejuízo da sua evolução na carreira de ORT; desempenharão preferencial e prioritariamente as funções previstas na alínea e) da cláusula 1.<sup>a</sup> do anexo E do AE, sem prejuízo de poderem pontualmente ser solidários a desempenhar as restantes funções quando aquelas não ocupem todo o tempo de trabalho e sempre que o requeiram as exigências da operação.

## **Acordo de empresa entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito pessoal**

O presente AE obriga, por um lado, a TAP-Air Portugal, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito territorial**

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2 — São abrangidos por este AE todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

3 — As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup>

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Entrada em vigor, vigência e revisão**

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.

2 — Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias anuais que possam ter lugar, o presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2000, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — Por acordo entre as partes, poderá ter lugar uma revisão intercalar em 31 de Dezembro de 1998.

4 — As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, salvo indicação expressa em contrário.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Deveres da TAP**

São deveres da TAP:

- Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- Tratar com urbanidade os trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;



- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
- l) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste regime e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalos que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela TAP de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao referido nas alíneas d) e e), se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e balanço social

1 — A TAP remeterá a cada sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo ao trabalhador por ele representado e que, por lei, esteja obrigada a enviar ao Ministério para a Qualificação e o Emprego e, até 15 de Maio, cópia do balanço social.

2 — A informação prevista no número anterior conterá os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número do trabalhador;  
Categoria profissional;  
Datas de admissão e da última evolução salarial;  
Retribuição mensal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Desconto das quotas sindicais**

1 — A TAP respeitará o acordo feito nos termos do n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2 — A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Habilitações mínimas**

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

De acordo com o disposto na lei geral, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a profissões e categorias profissionais específicas previstas na lei e no presente AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de vagas**

1 — As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno, aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher, em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva.

2 — Na falta de candidatos nas condições previstas no n.º 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.

3 — O provimento das vagas será feito mediante concurso, sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e

os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

5 — Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o n.º 1, os trabalhadores manterão:

- a) A sua retribuição de base, acrescida das diuturnidades de companhia e de função, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da TAP, se esta for superior;
- b) A sua antiguidade na empresa.

6 — No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respectiva antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos**

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

- a) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) Tarefa: acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- d) Grupo: conjunto de categorias profissionais da linha funcional técnica (LFT) com os mesmos níveis de enquadramento e evolução;
- e) Nível de enquadramento: posição relativa de cada categoria profissional;
- f) Escalão: posição relativa na tabela salarial dentro de cada nível de enquadramento;
- g) Classe ou grau: situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores da TAP abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e caracterizadas no anexo II e nas categorias profissionais dos regimes específicos de carreira e de condições de trabalho estabelecidos nos anexos A a E, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.

2 — Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do anexo I.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Enquadramentos**

1 — As diversas categorias profissionais previstas no anexo I distribuem-se pelas linhas funcional técnica (regime comum e regras especiais — técnicos qualifi-

cados e técnicos superiores) e de especialização superior, nos termos desse anexo.

2 — As categorias profissionais do regime comum da linha funcional técnica distribuem-se por 12 grupos, nos termos do anexo I, primeira parte.

3 — As categorias profissionais de técnico qualificado, de técnico superior e da linha de especialização superior são enquadradas nos termos do anexo I, segunda e terceira partes.

4 — As categorias profissionais com regime específico de carreira e de condições de trabalho são enquadradas nos termos do regime específico respectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Colocação nos escalões da tabela salarial

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o escalão inicial do respectivo grupo.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional

1 — Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2 — No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no escalão ou grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3 — No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do escalão ou grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4 — As regras enunciadas nos n.ºs 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5 — A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao 1.º dia do mês seguinte ao da decisão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Evolução nos escalões e níveis de enquadramento

1 — A mudança do escalão A para o escalão A1 processar-se-á logo que naquele se completem dois anos de permanência e a mudança do escalão A1 para o

escalão B processar-se-á logo que no escalão A1 se complete um ano de permanência, salvo, em qualquer caso, avaliação de desempenho e potencial negativa.

2 — A mudança de escalão salarial em cada nível, de B a D, processar-se-á logo que em cada escalão se completem três anos de prestação efectiva de serviço, salvo avaliação de desempenho e potencial negativa.

3 — A mudança de nível terá lugar, salvo, em qualquer caso, informação negativa da hierarquia, fundamentada na avaliação do desempenho e potencial, quando exista:

- a) Nas categorias profissionais dos grupos I a VII, inclusive, após seis anos de prestação efectiva de serviço no nível de ingresso, para o nível imediatamente seguinte;
- b) Nas categorias profissionais dos grupos VIII a XII, inclusive, após três anos de prestação efectiva de serviço em cada um dos dois primeiros níveis, para o nível imediatamente seguinte.

4 — Nos casos não previstos no número anterior, a mudança de nível terá lugar, mediante proposta da hierarquia, fundamentada nas necessidades do serviço e na avaliação do desempenho e potencial dos trabalhadores, de acordo com os critérios estabelecidos pela empresa.

5 — A evolução nas posições salariais (escalões ou níveis) não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Falta de assiduidade superior a 5 % no período de permanência na posição salarial;
- b) Faltas injustificadas para além dos limites de duas seguidas ou quatro interpoladas no período de permanência na posição salarial;
- c) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
- d) Pendência de processo disciplinar;
- e) Ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

6 — Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

- Férias;
- Acidentes de trabalho;
- Doença profissional;
- Licença de maternidade (até 98 dias) por ocasião do parto;
- Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos;
- Casamento ou nojo;
- Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

7 — No caso previsto na alínea d) do n.º 5, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

8 — No caso previsto na alínea e) do n.º 5, o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao trabalhador, que o poderá contestar e dele recorrer; a impugnação será apreciada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do trabalhador e, se for considerada procedente, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

9 — Ocorrendo qualquer motivo impeditivo da evolução salarial, esta terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer, então, o mesmo ou outro motivo impeditivo; a inexistência de motivos impeditivos será referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, correspondentes à permanência mínima no escalão possuído.

10 — Após sete anos de permanência no mesmo nível de enquadramento o trabalhador poderá requerer que a sua situação seja objecto de apreciação por uma comissão de avaliação nomeada pela empresa, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A mudança de nível só não terá lugar se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao trabalhador, em documento escrito, que especificará as razões dessa avaliação, podendo o mesmo recorrer para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias.

Se a avaliação não tiver lugar no prazo indicado, será feita a integração do trabalhador na posição salarial imediatamente superior, com efeitos a partir da data do pedido de avaliação.

11 — Se o resultado da avaliação for negativo, o trabalhador só poderá requerer nova avaliação decorridos dois anos.

12 — As evoluções profissionais e salariais dos trabalhadores das categorias profissionais constantes dos regimes específicos de carreira e de condições de trabalho são as estabelecidas nesses regimes específicos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Evolução na linha de especialização superior — LES**

1 — A evolução dos trabalhadores com categorias profissionais da linha de especialização superior será, até ao nível 14, a seguinte:

##### **a) Bacharéis:**

Passagem ao nível 9 após 6 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento no nível 8;

Passagem ao nível 10 após 6 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento no nível 9;

Passagem ao nível 11 após 12 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento no nível 10;

Passagem aos níveis 12, 13 e 14 após 12 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento nos níveis imediatamente anteriores;

##### **b) Licenciados:**

Passagem ao nível 11 após 6 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento no nível 10;

Passagem ao nível 12 após 6 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento no nível 11;

Passagem aos níveis 13 e 14 após 12 meses de exercício efectivo de funções com enquadramento nos níveis imediatamente anteriores.

2 — As evoluções referidas no ponto anterior não se efectivarão quando tenha lugar avaliação de desempenho e potencial negativa e nos casos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.º 5, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 6 a 11 da mesma cláusula.

3 — Se, durante três anos de permanência no nível 14, o trabalhador não tiver evolução, a TAP procederá à avaliação do seu desempenho, no prazo máximo de 60 dias, e à sua integração no nível 15, salvo se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao trabalhador, em documento escrito, que especificará as razões dessa avaliação negativa, podendo o mesmo recorrer dessa decisão para um júri paritário, que integrará, se o trabalhador o pretender, um representante do respectivo sindicato e que decidirá no prazo de 30 dias. Se a avaliação não tiver lugar no prazo indicado, será feita a integração do trabalhador no nível 15, com efeitos a partir da data do termo do período de três anos de permanência no nível 14.

4 — A evolução para os níveis 16 e superiores terá lugar mediante proposta da hierarquia, fundamentada nas necessidades do serviço e na avaliação do desempenho e potencial dos trabalhadores, de acordo com os critérios estabelecidos pela empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Nomeação na linha hierárquica**

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação, por escrito, e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

4 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no n.º 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Linha hierárquica de gestão**

1 — O exercício de funções nos cargos de chefia dos níveis 15 e superiores é temporário, por períodos de dois anos, renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — Não obstante o conselho de administração ter livre competência para exonerar ou nomear, a qualquer momento, trabalhadores para funções na linha hierárquica, sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vencidos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

3 — Ocorrendo a cessação do exercício de funções em órgão de linha hierárquica de gestão, é garantido ao ex-titular o nível remuneratório vencido no órgão chefiado, com exclusão dos adicionais previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 50.<sup>a</sup>

4 — O estatuído no número anterior não prejudica o disposto no n.º 2 e não é aplicável nos casos em que seja imputável ao ex-titular o motivo da cessação das funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Linha hierárquica; outras posições**

1 — A linha hierárquica é ainda constituída pelas posições (constitutivas de chefia única, logo nunca cumuláveis na mesma linha) correspondentes às seguintes categorias profissionais:

Chefe de equipa;  
Chefe de grupo;  
Mestre;  
Supervisor;  
Chefe de secção.

2 — Os trabalhadores detentores de categorias profissionais da linha hierárquica (chefe de equipa, chefe de grupo, mestre, supervisor e chefe de secção) poderão ver cessadas as suas funções ou ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- c) Ocorram razões devidamente justificadas, que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

3 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

4 — Nas carreiras específicas são aplicáveis as normas constantes dos respectivos anexos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Regime remuneratório na linha hierárquica**

1 — Aos trabalhadores que exercem funções nas posições da linha hierárquica previstas nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup>, e enquanto se mantiver esse exercício, são garantidos os seguintes níveis remuneratórios, quando não lhes correspondam níveis superiores:

Chefia de equipa — 6 a 8;  
Chefia de grupo — 7 a 8;  
Mestre — 9 a 11;  
Supervisão — 10 a 13;  
Chefia de secção — 13 ou 14;  
Chefia de divisão — 15 ou 16;  
Chefia de serviço — 17 ou 18;  
Direcção de serviço — 18 ou 19;  
Chefia de órgão da estrutura primária — 18 ou 19.

2 — O exercício de funções na linha hierárquica será ainda remunerado, enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho das mesmas, com um adicional mensal calculado sobre os valores dos níveis abaixo indicados:

Chefia de equipa, chefia de grupo, mestre, supervisão e chefia de secção — 6% do nível de enquadramento;  
Divisão ou equivalente — 8% do vencimento base, nível 15 ou 16, conforme o nível do nomeado for 15 ou superior;  
Serviço ou equivalente — 11% do vencimento base, nível 17;  
Direcção de serviços ou equivalente — 14% do vencimento base, nível 18.

3 — Os adicionais pelo exercício de funções na linha hierárquica em órgão de estrutura primária são fixados pelo conselho de administração da empresa.

4 — A coordenação, em tempo completo, de áreas ou grupos de trabalho que resulte de expressa decisão do conselho de administração e que não envolva funções de chefia será remunerada com um adicional cujo valor será, no mínimo, igual a metade e, no máximo, igual à totalidade do adicional previsto no n.º 2.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica as condições especiais estabelecidas nos regimes específicos de carreira e de condições de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho; transferência**

1 — Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com excepção do Funchal.

2 — A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstos na lei geral e será fundamentada pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3 — Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores sempre que:

- a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4 — De acordo com o disposto na lei geral, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Efeitos da transferência

1 — Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2 — Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

- a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
- b) Diminuição de retribuição.

3 — Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5 — Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

- a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;
- b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho

1 — Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio e por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;

- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

5 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo II e nos regimes específicos de carreira e condições de trabalho (anexos A a E).

2 — O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo III.

3 — O envio de novos regulamentos, para aprovação, ao IDICT será acompanhado de parecer dos sindicatos interessados.

4 — Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

1 — A TAP poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgar conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2 — Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afectos para uso profissional individual.

4 — Para cumprimento do disposto no número anterior, a TAP garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção e assistência

1 — Considera-se que um trabalhador está em regime de prevenção e assistência quando se encontra localizável e à disposição da TAP, fora do seu período e local de trabalho, para ocorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.

2 — Enquanto neste regime, o trabalhador auferirá por cada hora completa uma compensação pecuniária igual a 60% da sua retribuição horária normal, com base no vencimento da tabela aplicável.

3 — Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho extraordinário efectivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.

4 — Quando necessário, serão organizadas escalas para o regime de prevenção e assistência, as quais serão objecto de consulta prévia aos sindicatos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

1 — A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

- a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
- b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
- c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigidas pela empresa.

2 — Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela empresa, após consulta aos sindicatos, e constarão de regulamento interno.

3 — Sempre que possível, e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo percententes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos directamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela TAP, que, se possível, também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Protecção em casos de pirataria e sabotagem

1 — Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de actos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3 — Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da detecção de engenhos explosivos ou efectuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com o regresso à mesma.

2 — O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3 — O cômputo e a remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados

para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e a remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5 — Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos.

2 — Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

- a) Interrupção de dez minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou de postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;
- b) Redução da duração normal de trabalho.

3 — Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — Dia de trabalho — é o constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.

2 — Dia útil — é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste acordo.

3 — Descanso semanal — é o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4 — Descanso complementar — é o constituído por:

- a) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5 — Turno — é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos.

6 — Ciclo de rotação — é a sequência de turnos, a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7 — Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a quarenta e cinco minutos, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para a entrada no dia imediato será de doze horas.

5 — Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de doze horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0 horas, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de doze horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a sete horas e trinta minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

8 — Após prestação de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, em prolongamento, a TAP deverá proporcionar uma interrupção de quinze minutos, que será considerada tempo de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horários de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do



dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

5 — São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de doze horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais de cinco dias de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei geral.

3 — Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4 — Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

7 — A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de quinze minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

- a) Meia hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os dezasseis e os quarenta minutos;
- b) Uma hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os quarenta e um e os sessenta minutos.

8 — O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Nos termos da lei geral, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em feriados**

1 — A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário

à manutenção do funcionamento dos serviços, conforme determinação da empresa.

2 — Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efectiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3 — Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4 — Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até quarenta e oito horas antes da ocorrência do feriado.

5 — Sempre que adequado, serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Dia de descanso complementar**

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) Se tiver trabalhado mais de uma hora e até três horas — meio dia de descanso;
- b) Se tiver trabalhado mais de três horas — um dia completo de descanso.

2 — As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos três dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a cinco dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3 — As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar**

1 — O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coeficiente 2).

2 — Nos termos da lei geral, o descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25% das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites legais gerais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2 — Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a TAP consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3 — Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecido na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no n.º 1, não será superior a 8 dias.

4 — Uma vez elaborados os horários de trabalho, se, em resposta à consulta referida no n.º 1, for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a TAP analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efectivando a aplicação dos horários de acordo com o que for concluído após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5 — Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se, por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários, não for possível efectivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar, obrigatoriamente:

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e de termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 48.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 — Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e

obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 46.<sup>a</sup>

3 — Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações, devem ser afixados com antecedência não inferior a cinco dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4 — Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos e à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições, e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

2 — Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3 — Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade e tolerância

1 — Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

2 — Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam sessenta minutos num mês nem quinze minutos num dia.

3 — A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até dez minutos antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de con-

fiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.

3 — A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho devem constar de lista anexa ao horário afixado.

5 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário, calculada nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>

6 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da actualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.

2 — A selecção para a frequência nos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3 — O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4 — O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder seis horas diárias e trinta horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

5 — O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

6 — Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

7 — Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

8 — É permitida a prestação de trabalho correspondente ao posto de trabalho normal em concomitância com acções de formação; a prestação de trabalho que somada ao tempo de formação ultrapassar os limites de duração normal do trabalho será remunerada como trabalho suplementar.

9 — Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

10 — Após conclusão da formação, a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

De acordo com a lei geral:

1 — Em cada ano lectivo, a TAP deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre a TAP, os trabalhadores interessados e o respectivo sindicato, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento dos serviços.

4 — A dispensa de serviço para frequência das aulas, prevista no n.º 2 desta cláusula, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas.

5 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores-estudantes em regime de turnos, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 5 desta cláusula, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso e os feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso e os feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

8 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

9 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as suas férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias organizado nos termos deste AE.

10 — O trabalhador-estudante tem direito ao gozo interpolado de 15 dias das suas férias à sua livre escolha e será dispensado da prestação de trabalho suplementar, a seu pedido, salvo impossibilidade por exigências ou interesses impreteríveis de funcionamento dos serviços.

11 — Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com a antecedência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.

12 — Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto da TAP a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento escolar em cada ano.

13 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos aí previstos.

14 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deve concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência tenha beneficiado dessas mesmas regalias.

15 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

16 — Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em dois anos consecutivos ou três inter-

polados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

17 — O disposto nesta cláusula poderá ser extensivo aos trabalhadores-estudantes que frequentam o ensino não oficial, para aquisição de conhecimentos que a TAP considere relevantes para a melhoria do exercício das suas funções.

18 — Sempre que o trabalhador interromper, no decurso do ano lectivo, os seus estudos ou desistir de qualquer disciplina, deverá do facto dar imediato conhecimento, por escrito, à empresa, sob pena de procedimento disciplinar.

19 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, o sindicato que os representa e o director do serviço a que eles pertencem, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2 — A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de 100\$, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em comitância na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

3 — Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,8%.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Refeições em serviço

1 — A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa, hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição e não pos- sam para o efeito utilizar o refeitório da empresa.

2 — A TAP fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

- a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou

- c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

4 — Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,2% ou 0,9% quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o escudo superior.

5 — Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número nem são cumulativos com o resultante da aplicação do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

5 — De acordo com o disposto na lei geral, os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.

2 — O disposto nesta cláusula é aplicável aos períodos de férias vencidos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais de um período, de acordo com a lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

1 — A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador, com observância do disposto nos números seguintes.

2 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho a Agosto .....	12	12
Setembro .....	10	6
Junho .....	4	8
Dezembro .....	2	8
Abril, Maio e Outubro .....	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro .....	1	1

3 — Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do

direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5 — Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei geral, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6 — Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

7 — Se entre o momento da marcação das férias e o do respectivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

8 — Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias, será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

9 — Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção de férias**

1 — Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só é permitida com o acordo de ambas as partes, a solicitação de qualquer delas.

2 — Em casos excepcionais, poderá a TAP adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela TAP.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à TAP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4 — Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, a pessoa que viva com o trabalhador em

situação análoga à do cônjuge — até cinco dias consecutivos;  
Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;  
Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;  
Pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva, desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 antecedente ou na lei.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando o trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3 — A empresa poderá, quando o entender, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A não comunicação nos termos dos n.ºs 1 e 2, ou a não apresentação de prova, quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei geral, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 96.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>

3 — Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 \text{ horas}} = \text{valor/hora}$$

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 3 seguinte.

2 — Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 \text{ horas}} = \text{valor/hora}$$

3 — O período de férias não pode ser reduzido, em nenhuma circunstância, a menos de 15 dias úteis ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da lei sobre segurança social e deste regime.

2 — Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em pre-

sença de documento justificativo de que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos cinco dias úteis subsequentes, apresentar-se à TAP para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a TAP opor-se a que ele retome o seu serviço.

6 — O regime de impedimento prolongado previsto neste artigo não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a prazo.

7 — A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste regime.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3 — A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e no caso de não concessão a TAP expressará as razões de recusa.

4 — Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade na empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 71.<sup>a</sup>

3 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.

4 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 72.<sup>a</sup>

5 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

7 — A TAP obriga-se a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efectuadas, desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

1 — Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As diuturnidades e as diuturnidades de função;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turnos;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) Os adicionais temporários referidos no n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

1 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Abono para falhas;
- c) Despesas de transporte;
- d) Subsídio de disponibilidade;
- e) Subsídio de operacionalidade;
- f) Subsídio para reeducação pedagógica;
- g) Subsídio de refeição;
- h) Comparticipação nas despesas de infantário;
- i) Complemento de abono de família;
- j) Subsídio para material escolar;
- k) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.



### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito às seguintes diuturnidades, consoante a sua antiguidade na empresa:

- a) Mais de 5 e até 10 anos — 4 %;
- b) Mais de 10 e até 15 anos — 6 %;
- c) Mais de 15 e até 20 anos — 8 %;
- d) Mais de 20 e até 25 anos — 12 %;
- e) Mais de 25 e até 30 anos — 16 %;
- f) Mais de 30 e até 35 anos — 21 %;
- g) Mais de 35 e até 40 anos — 26 %;
- h) 40 ou mais anos, ou, no caso de passagem à situação de reforma ou de pré-reforma, mais de 35 anos — 30 %.

2 — As diuturnidades calculadas nos termos do disposto no n.º 1 adquirem-se no mês em que se perfizer a respectiva antiguidade.

3 — As diuturnidades não são acumuláveis entre si.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades de função

1 — A TAP atribuirá aos trabalhadores, após três anos consecutivos de permanência na mesma posição salarial com efectividade de prestação de trabalho, um adicional de 3 %.

2 — Por cada ano a mais, até ao total de quatro, sem evolução, nos termos do número anterior, a TAP atribuir-lhes-á mais 1 %.

3 — Qualquer evolução ou enquadramento a que corresponda um nível ou escalão ou um grau ou subgrau superiores determina o regresso ao início da contagem do tempo de permanência e a perda de todas as diuturnidades de função atribuídas.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se da perda das diuturnidades de função atribuídas resultar uma redução do ganho total auferido pelo trabalhador, este será sempre mantido através de adicional, que se manterá inalterado enquanto não for, por qualquer outra prestação, repostado ou ultrapassado o montante daquele ganho anteriormente auferido.

5 — A diuturnidade de função não é atribuída aos trabalhadores com informação negativa, de acordo com o regime de avaliação que se achar instituído.

6 — As diuturnidades previstas nos n.ºs 1 e 2 são acumuláveis entre si e são calculadas tomando como base a correspondente remuneração de tabela onde se verificou a permanência.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37,5} \times 0,25 = \text{acrécimo/hora}$$

2 — Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 20 e as 7 horas, na medida em que exceda trinta horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial, acrescido das diuturnidades de antiguidade na companhia.

4 — Para o limite das trinta horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 0 e as 7 horas.

5 — Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral:

- a) 50 % (coeficiente 1,5) da retribuição normal na 1.ª hora;
- b) 75 % (coeficiente 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

3 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis e que dê lugar a retribuição especial, nos termos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4, do anexo B e na cláusula 9.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4, do anexo D, será remunerado com o acréscimo de 75 % (coeficiente 1,75).

4 — Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar ou de dias feriados, será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

5 — Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respectiva prestação.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turnos

1 — Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagens a seguir indicadas, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:

- a) Horários com amplitude de vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência — 17 %;

- b) Outros horários com amplitude de vinte e quatro horas e horários com amplitude de dezasseis horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência — 12 %;
- c) Horários com amplitude superior a dezasseis e inferior a vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstos na alínea anterior — 12 %, acrescidos de 0,5 % por cada hora de amplitude acima das dezasseis;
- d) Horários não previstos nas alíneas anteriores, com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos — 6 %.

2 — Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0 e as 8 horas.

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da empresa, contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores, somada aos anos de trabalho em turnos, for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição, a que se refere o n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal a TAP complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no n.º 1 da cláusula 96.<sup>a</sup>

3 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou empregado de serviços externos com funções de cobrança têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, respectivamente, de 6,5 % e 4 %, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2 — Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações, os trabalhadores não pertencentes às categorias referidas no número anterior exerçam funções de cobrança, verificação, controlo e registo das operações efectuadas e tenham à sua responsabilidade, por inexistência de caixas, os valores resultantes dessas transacções efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 7,5 %.

3 — Os trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria terão direito a um abono mensal para falhas de 3,5 %.

4 — Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneo terão direito a um abono mensal para falhas de 2 %.

5 — Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25 % do abono mensal.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a  $\frac{1}{160}$  dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup>

2 — Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3 — Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídio por condições especiais de trabalho

1 — O subsídio por condições especiais de trabalho é devido, nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade, em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2 — O subsídio previsto no número anterior é de 3,5%.

3 — São mantidos, nos termos e condições previstos na anterior regulamentação, os montantes já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos cinco horas de trabalho efectivo, a importância de 870\$, com efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade e faltas de qualquer natureza.

3 — A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

4 — O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime previsto na cláusula 12.<sup>a</sup> do anexo B e na cláusula 9.<sup>a</sup> do anexo D, o trabalhador preste menos de cinco horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Subsídio regular para transportes

1 — Aos trabalhadores não sujeitos a regime especial de condições de trabalho e que não usufruam de subsídio de disponibilidade ou de qualquer outra prestação regular relacionada com ajudas de custo ou transportes é atribuído um subsídio mensal (11 meses/ano) para transportes, de montante igual ao do valor do passe social L 123.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Cálculo das prestações indexadas

1 — As prestações previstas em valor percentual serão calculadas pela aplicação desse valor percentual ao montante da remuneração base mensal do escalão A1 do nível 10, com as seguintes excepções:

- a) Diuturnidades (de companhia) previstas na cláusula 73.<sup>a</sup> — as percentagens incidem sobre

a remuneração base mensal do escalão A1 do nível 11;

- b) Diuturnidades de função — as percentagens incidem sobre a remuneração base mensal auferida pelo trabalhador.

2 — Os montantes calculados nos termos do número anterior serão arredondados para a meia centena de escudos imediatamente superior, salvo os respeitantes às prestações previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup> e 54.<sup>a</sup> (comparticipações e subsídios de refeição), cujo arredondamento será para a dezena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A TAP assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — A TAP assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos do trabalho

1 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

- g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de dois em dois anos aos demais trabalhadores.

3 — Sempre que necessário, conforme avaliação dos serviços médicos, os exames periódicos especiais previstos na alínea a) do n.º 1 serão realizados mensalmente.

4 — Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5 — O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Exclusão de competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas actividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

- a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;
- b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2 — Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3 — Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o actual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Faltas no período de maternidade

1 — É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da TAP o direito de faltarem durante 98 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou reforma.

2 — Dos 98 dias referidos no número anterior, 60 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.

3 — Os restantes dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, mas em qualquer caso ininterruptamente com o parto.

4 — No caso de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados no n.º 1 será de 14 dias, no mínimo, e de 30 dias, no máximo, a graduar pelo médico dos serviços médico-sociais em função das condições de saúde da trabalhadora. Em caso de parto de nado-morto, esse período será sempre de 30 dias a contar da data do parto.

5 — O direito a faltar no período de maternidade referido no n.º 1 cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período referido no n.º 1, a licença poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Tarefas desaconselhadas

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para outros serviços, caso necessário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se quer a pedido da trabalhadora quer por decisão da empresa, quando tiver conhecimento da situação de gravidez.

3 — Durante o período de amamentação e até um ano a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

4 — A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Dispensas por efeitos de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em dois períodos de uma hora, durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — As trabalhadoras, quando grávidas de três meses, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno, desde que o solicitem, por escrito, passando a cumprir, nessas circunstâncias, horário adequado.

3 — As trabalhadoras com filhos até 12 meses, desde que o solicitem, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno.

4 — A utilização do disposto nos n.ºs 2 e 3 não implica a perda do subsídio de turnos que a trabalhadora viesse auferindo.

5 — Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja inconveniente para o serviço, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Direito do pai a dispensa do trabalho**

1 — Nos termos da lei geral, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa do trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 10 dias.

3 — A morte da mãe durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Excepcionalmente, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença por maternidade referida na cláusula 90.<sup>a</sup> não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

5 — A possibilidade prevista no número anterior poderá ser utilizada nos casos em que, comprovadamente, a mãe viesse frequentando, antes do parto, cursos ou estágios de formação que possam ser afectados por doença prolongada.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Adopção**

Após a declaração, para efeitos de adopção de menor de três anos feita nos termos legais, o trabalhador ou a trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias a partir da data em que a criança é confiada à sua guarda.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Segurança social**

1 — A TAP e os seus trabalhadores, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma, contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos na lei.

2 — As folhas de remuneração e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à segurança social devem ser visadas pela comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Protecção na doença e acidentes**

1 — Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela segurança social, a TAP complementará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das diuturnidades de companhia e de função.

2 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

3 — A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que, não exista cobertura da segurança social.

4 — Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

6 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 5 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Protecção na invalidez**

1 — Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

2 — O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

3 — Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das diuturnidades vencidas.

4 — Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Infantário

1 — A TAP deverá manter em funcionamento, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2 — As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP, precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:

7% sobre a retribuição ilíquida mensal, por um filho;

11% sobre a retribuição ilíquida mensal, por dois filhos;

13% sobre a retribuição ilíquida mensal, por três ou mais filhos.

4 — Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5 — Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior ou não exista infantário da TAP, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 20% da remuneração do escalão A1 do nível 10 da tabela salarial anexa, com arredondamento do valor encontrado para a meia centena superior.

7 — Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP comparticipará, mediante apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da TAP como se indica no número anterior.

8 — Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 15%.

2 — A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na reeducação pedagógica, em cada mês, bem como do abono concedido pela segurança social ou outro organismo oficial.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 10%, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2 — Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela empresa.

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a TAP continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família no valor de 500\$.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma, nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa e pela lei.

2 — A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no activo ou, quando não haja actualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3 — A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes aos subsídios de férias e de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro, respectivamente.

4 — Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 103.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice (65 anos para homens e 63 a 65 anos para mulheres, conforme em cada momento em vigor).

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — A todos os trabalhadores, admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima

legal em que, como trabalhadores da TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

2 — O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da segurança social e por aquele complemento TAP de reforma.

3 — O montante da pensão de reforma da segurança social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efectivar ou não esse pedido.

4 — O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5 — A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de cinco anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma, se e na medida necessária para que o montante da respectiva pensão total de reforma seja igual ao do salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento.

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6 — O valor do complemento TAP de reforma será actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7 — A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do activo.

8 — Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de Junho de 1993 apenas será atribuído o complemento TAP de reforma após a constituição do fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

9 — A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam, sem diminuição

da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

- a) Seguro de saúde de grupo;
- b) Seguro de vida.

2 — As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos IV e V.

3 — A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 10 000 contos, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 18 000 contos.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2 — Após o recebimento da nota de culpa, o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

3 — A pedido escrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar ao sindicato que o representa.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3 — De acordo com o disposto na lei geral, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos na lei é determinado segundo a forma estabelecida no n.º 1 do artigo 33.º da Lei Sindical.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, através das suas estruturas legais.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da direcção do sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à empresa, com antecedência não inferior a um dia.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de morte do trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TAP do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

1 — Aos trabalhadores estrangeiros contratados na área de Portugal com igual categoria e exercendo as mesmas funções dos trabalhadores nacionais não será aplicado estatuto diferente do usufruído por estes.

2 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego os trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

1 — Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respectivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente antiguidade.

2 — Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TAP desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respectivos trabalhadores em outros serviços.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho

Os regimes específicos de carreira e de condições de trabalho estabelecidos nos anexos A a E constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste AE.

2 — A comissão paritária será composta por elementos nomeados pelo SITAVA e iniciará as suas funções na data da entrada em vigor do presente acordo.

3 — A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

**Tabela 1997**

(3,5% sobre Maio de 1996 com arredondamento para a centena seguinte)

Nível	Linha hierárquica	Linha funcional técnica					Linha especialização superior		
		A	A1	B	C	D	Bacharel		Licenciado
19 .....				420 600				420 600	
18 .....				387 500				387 500	
17 .....				339 600				339 600	
16 .....				304 800		304 800		304 800	
15 .....				275 800		275 800		275 800	
14 .....	242 800				227 000	242 800		242 800	
13 .....	222 900		180 700	191 000	208 300	222 900		222 900	
12 .....	208 300	143 700	162 200	180 700	191 000	208 300		208 300	
11 .....	191 000	132 900	150 100	162 200	180 700	191 000	180 700		180 700
10 .....	175 100	125 200	141 100	150 100	162 200	175 100	150 100		150 100



Nível	Linha hierárquica	Linha funcional técnica					Linha especialização superior		
		A	A1	B	C	D	Bacharel		Licenciado
9 .....	165 300	118 100	133 300	141 100	148 200	165 300	141 100		
8 .....	156 200	110 800	124 900	133 300	143 300	156 200	124 900		
7 .....	149 000	103 700	116 900	124 900	135 000	149 000			
6 .....	134 200	97 700	110 300	116 900	126 200	134 200			
5 .....	128 100	92 500	104 500	110 300	119 300	128 100			
4 .....	122 900	88 000	99 400	104 800	111 100	122 900			
3 .....		84 100	95 000	102 400	106 900	114 200			
2 .....		80 700	91 000	99 600	103 900	107 900			
1 .....		73 400	83 000	87 000	95 000	100 500			

## ANEXO I

### Enquadramentos salariais

#### Primeira parte

#### Linha funcional técnica/regime comum

Grupos e níveis salariais	Designação das categorias
<b>Grupo I</b> 1A, 1B, 2C, 2D, 3D(S), 4D, 4D(S2) S=principal S2=sénior I	Servente de limpeza.
<b>Grupo II</b> 2A, 2B, 3C, 3D, 4D(S), 5D(S2) S=principal S2=sénior I	Contínuo. Servente.
<b>Grupo III</b> 3A, 3B, 4C, 4D, 5D(S), 6D(S2) S=principal S2=sénior I	Auxiliar administrativo. Cortador de papel. Encadernador. Operador de reprografia.
<b>Grupo IV</b> 4A, 4B, 5C, 5D, 6D(S), 7D(S2) S=principal S2=sénior I	Empregado de serviços externos. Fiel de armazém. Fiscal de refeitório. Lubrificador de material de equipamento de terra. Mecânico de apoio. Motorista. Operador de máquinas periféricas de informática. Preparador-controlador auxiliar.
<b>Grupo V</b> 5A, 5B, 6C, 8D(S), 9D(S2) S=sénior I S2=sénior II	Carpinteiro. Controlador de informática. Despachante de comissariado. Empregado administrativo. Fotógrafo. Litógrafo-impressor. Pedreiro. Pintor. Recepcionista. Teletipista. Tipógrafo-compositor. Tipógrafo-impressor.

Grupos e níveis salariais	Designação das categorias
<b>Grupo VI</b> 6A, 6B, 7C, 7D, 9D(S), 10D(S2) S=sénior I S2=TQ	Agente de compras. Arquivista bibliotecário. Arquivista bibliotecário de informática. Bate-chapas. Caixa. Controlador de informática especializado. Controlador-operador de microfilmagem. Desenhador. Despachante de comissariado especializado. Empregado administrativo especializado. Empregado de contabilidade. Gestor de stocks. Operador mecanográfico. Operador de sistemas de telecomunicações. Secretário. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico de prevenção e segurança. Técnico de receitas de tráfego.
<b>Grupo VII</b> 7A, 7B, 8C, 8D, 10D(S), 11D(S2) S=sénior I S2=TQ I	Analista físico-químico. Controlador/planeador de escalas de tripulantes. Controlador de sistemas de telecomunicações. Electricista de alta tensão. Electricista de equipamento de terra. Mecânico de equipamento de terra. Preparador-planeador. Técnico de relações públicas. Torneiro mecânico. Tradutor-correspondente em línguas estrangeiras.
<b>Grupo VIII</b> 8A, 9B, 10C, 10D, 11D(S), 12D(S2) S=sénior I S2=TQ II	Monitor de formação. Oficial de operações de voo. Operador de sistemas de informática. Téc. comunicações de rádio e electrónica. Téc. comunicações de sistemas telefónicos. Téc. comunicações de sistemas telegráficos. Técnico de obras.

Grupos e níveis salariais	Designação das categorias
<b>Grupo IX</b> 9A, 10B, 11C, 11D, 12D(S), 13D(S2) S=TQ II S2=TQ III	Planeador de operações de informática.
<b>Grupo X</b> 10A, 11B, 12C, 12D, 13D(S), 14D(S2) S=TQ III S2=TQ IV	Programador de sistemas de informática.
<b>Grupo XI</b> 11A, 12B, 13C, 13D, 14D(S), 15D(S2) S=TQ IV S2=TS I	Agente aduaneiro. Analista de profissões. Programador analista de sistemas de informática. Técnico de formação.
<b>Grupo XII</b> 12A, 13B, 14C, 14D, 15D(S), 16(S2) S=TS I S2=TS II	Analista de sistemas de informática. Instrutor de simulador.

#### Segunda parte

##### Linha funcional técnica — Regras especiais

Níveis	Categorias
10 .....	Técnico qualificado.
11 .....	Técnico qualificado I.
12 .....	Técnico qualificado II.
13 .....	Técnico qualificado III.
14 .....	Técnico qualificado IV.

#### Terceira parte

##### Quadros superiores

##### Linha funcional técnica — Técnicos superiores

Níveis	Categorias
15 .....	Técnico superior I.
16 .....	Técnico superior II.
17 .....	Técnico superior III.
18 .....	Técnico superior IV.
19 .....	Técnico superior especialista.

##### Linha de especialização superior — Bacharéis/licenciados

Níveis	Categorias
De 8 (bacharéis) ou 10 (licenciados) a 19.	Contabilista. Economista. Engenheiro. Engenheiro técnico. Jurista. Licenciado. Psicólogo. Técnico de serviço social.

## ANEXO II

### Grupo I

*Servente de limpeza.* — Procede à limpeza de instalações, equipamentos e veículos de transporte.

### Grupo II

*Contínuo.* — Executa tarefas de carácter não especializado no âmbito da recepção, distribuição e circulação de documentação na área do seu local de trabalho; encaminha visitantes na área do seu posto de trabalho.

*Servente.* — Executa tarefas de carácter não especializado, procedendo à embalagem, movimentação manual, carga e descarga de materiais e à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

### Grupo III

*Auxiliar administrativo.* — Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas rotineiras não especializadas de apoio global à área administrativa.

*Cortador de papel.* — Regula e manobra uma guilhotina de comando eléctrico, cortando, aparando e racionalizando a utilização do papel e cartolina; assegura a manutenção preventiva e a limpeza de máquinas.

*Encadernador.* — Executa tarefas de acabamento de trabalhos gráficos no âmbito da encadernação e plastificação, por meios mecânicos e ou manuais.

*Operador de reprografia.* — Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização; corta em guilhotina própria cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais; efectua a manutenção corrente dos equipamentos.

### Grupo IV

*Empregado de serviços externos.* — Executa tarefas no exterior da empresa no âmbito da entrega, recepção e tratamento de documentação e assuntos diversos, bem como da aquisição de materiais, podendo conduzir veículos da empresa; pode efectuar depósitos, pagamentos e recebimentos diversos.

*Fiel de armazém.* — Recepciona, verifica, embala, armazena e entrega e ou devolve materiais, matérias-primas, ferramentas e outros artigos; orienta e ou participa em cargas e descargas.

*Fiscal de refeitório.* — Verifica a qualidade, quantidades, preparação, confecção e apresentação dos alimentos; fiscaliza, em termos de higiene, o funcionamento do refeitório e controla a sua utilização.

*Lubrificador de material de equipamento de terra.* — Lava, lubrifica e procede a pequenas afinações dos equipamentos rolantes de assistência a aviões e de transporte; limpa e substitui filtros.

*Mecânico de apoio.* — Executa tarefas de alguma dificuldade e ou média tecnologia no âmbito da manutenção oficial; efectua a lavagem e limpeza do material e equipamento e colabora com outros elementos mais especializados.

*Motorista.* — Assegura o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, e zelando pela conservação dos mesmos.

*Operador de máquinas periféricas de informática.* — Opera, alimenta e controla o funcionamento de máquinas periféricas de informática (impressoras e bandas), máquinas de corte de papel de listagens e de separação de químicos, assegurando a manutenção periódica destas; efectua a distribuição de listagens de *jobs* dentro do centro de informática.

*Preparador/controlador auxiliar.* — Executa tarefas simples no âmbito do controlo e ou da preparação do trabalho e distribuição de materiais e ferramentas e da armazenagem e colabora com outros elementos mais especializados.

#### Grupo V

*Carpinteiro.* — Executa tarefas no âmbito da carpintaria e da marcenaria, interpretando desenhos e controlando dimensionalmente os componentes manufacturados.

*Controlador de informática.* — Controla a recepção dos documentos provenientes dos utilizadores, verifica a correcção e a adequação dos dados para efeitos de «entrada», controla o cumprimento dos prazos de execução, verifica a correcção dos dados de «saída» e procede ao seu envio aos utilizadores.

*Despachante de comissariado.* — Desenvolve as acções necessárias ao fornecimento de refeições e materiais de aprovisionamento aos aviões, controlando o carregamento e descarregamento dos mesmos; verifica a limpeza efectuada no interior dos aviões.

*Empregado administrativo.* — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

*Fotógrafo.* — Capta imagens de interiores, exteriores e de ilustrações, textos e desenhos e amplia, reduz, revela, fixa e monta em película.

*Litógrafo-impressor.* — Opera e controla uma máquina de imprimir folhas de papel ou cartolina e efectua a sua manutenção corrente.

*Pedreiro.* — Procede a trabalhos de reparação, conservação ou modificação nos edifícios, arruamentos, redes de água e de esgotos; faz o assentamento de máquinas, equipamentos ou acessórios.

*Pintor.* — Executa trabalhos de pintura em estruturas metálicas, de madeira, equipamentos, máquinas e maquetas, depois de previamente ter procedido à preparação e limpeza das superfícies a pintar.

*Recepcionista.* — Atende o público, prestando informações de natureza diversa, quer através do telefone quer pessoalmente; contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas áreas da empresa, para obter os elementos pretendidos ou anunciar a presença de visitantes; realiza as ligações telefónicas que lhe são

solicitadas e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

*Teletipista.* — Opera máquinas de recepção e transmissão de mensagens e assegura o encaminhamento destas.

*Tipógrafo-compositor.* — Assegura a composição tipográfica, utilizando elementos móveis sistematizados; procede à desmontagem das composições tipográficas, recuperando os elementos móveis.

*Tipógrafo-impressor.* — Assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir, utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente clichés metálicos estereotipados.

#### Grupo VI

*Agente de compras.* — Desempenha funções no âmbito da prospecção e análise de mercados e da negociação e aquisição de todo o tipo de equipamentos, materiais, produtos e serviços requeridos pelos diversos departamentos, bem como o controlo do cumprimento das cláusulas de fornecimento acordadas.

*Arquivista bibliotecário.* — Desempenha as funções necessárias à criação, organização, controlo e manutenção de um centro de informação e de documentação técnica.

*Arquivista bibliotecário de informática.* — Desempenha todas as funções necessárias à criação, organização, controlo e manutenção das bibliotecas de documentação técnica da informática e garante o arquivo, conservação e disponibilização dos suportes magnéticos.

*Bate-chapa.* — Manufactura, desmonta, monta e repara peças de carroçarias e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta, elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas.

*Caixa.* — Controla dinheiros e outros valores, efectuando pagamentos e recebimentos diversos; verifica e controla a informação que serve de suporte às movimentações; regista as operações efectuadas.

*Controlador de informática especializado.* — Executa preferencialmente as tarefas que exigem mais conhecimentos específicos no âmbito quer do controlo e recepção e ou envio dos documentos provenientes dos ou para os utilizadores quer da verificação e adequação dos dados para efeitos de «entrada» e ou «saída».

*Controlador operador de microfilmagem.* — Controla e codifica toda a documentação a reduzir a microfilme; opera microfilmadoras, leitores/reprodutores e reveladores de microfilme, responsabilizando-se pela sua manutenção de rotina; mantém o arquivo de microfílm, fornece informações com base em documentos microfilmados.

*Desenhador.* — Executa e ou modifica trabalhos de desenho, nomeadamente no âmbito da construção civil, da mecânica, da electricidade/electrónica, da cartografia ou das artes gráficas, a partir da interpretação de indicações verbais, medições, modelos ou outras informações equivalentes.

*Despachante de comissariado especializado.* — Executa preferencialmente as tarefas que exigem mais conhecimentos específicos, não só referentes ao fornecimento de refeições, materiais de aprovisionamento dos aviões e controlo do carregamento e descarregamento dos mesmos, mas também da verificação da limpeza efectuada no interior das aeronaves.

*Empregado administrativo especializado.* — Executa preferencialmente as tarefas mais exigentes de natureza administrativa inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, usando os meios tecnológicos que para tal sejam necessários ou convenientes.

*Empregado de contabilidade.* — Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade.

*Gestor de «stocks».* — Proceda ao controlo, fixação e ou ajuste de manutenção de níveis de *stocks* dos materiais existentes em armazém, podendo nessas tarefas utilizar meios tecnológicos adequados.

*Operador mecanográfico.* — Garante a operação de microcomputadores quando em operação isolada e de uso colectivo; regista e controla a documentação de suporte da sua área específica.

*Operador de sistemas de telecomunicações.* — Opera e controla sistemas computadorizados secundários de comunicações, através da emissão de comandos; analisa e actua nas mensagens de erro, controlo e alarme geradas pelo sistema.

*Secretário.* — Presta apoio de carácter administrativo, documental e de comunicações à entidade que secretaria, usando os meios tecnológicos adequados postos à sua disposição; providencia o adequado seguimento dos assuntos tratados.

*Serralheiro mecânico.* — Produz, repara, monta e modifica estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra, de acordo com as especificações requeridas.

*Soldador.* — Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas.

*Técnico de prevenção e segurança.* — Define, implementa e controla toda a actividade em matéria de prevenção em terra tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes e ou acções criminosas.

*Técnico de receitas de tráfego.* — Desempenha funções tendentes ao apuramento e controlo de valores da receita vendida e voada; presta informações e ou assistência técnica a outros sectores da empresa sobre contabilidade de tráfego.

#### **Grupo VII**

*Analista físico-químico.* — Proceda a verificações analíticas de óleos, combustíveis, materiais de aviões e banhos de electrodeposição; desenvolve estudos e ensaios físico-químicos, elaborando os respectivos rela-

tórios e propondo as rectificações consideradas mais convenientes.

*Controlador/planeador de escalas de tripulantes.* — Define os efectivos necessários em tripulantes por cada período IATA; planeia a sua utilização a curto, médio e longo prazos; elabora as escalas de tripulantes, controla a sua aplicação e procede às adaptações resultantes de alterações programadas ou de última hora, consequentes da operação.

*Controlador de sistemas de telecomunicações.* — Efectua o controlo da operação e supervisão do sistema de comutação de mensagens e rede de teleprocessamento.

*Electricista de alta tensão.* — Efectua trabalhos de instalação, conservação e manutenção preventiva e curativa em instalações e equipamentos eléctricos e electromecânicos de alta e baixa tensão e nas unidades componentes dos postos de transformação.

*Electricista de equipamento de terra.* — Executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos de equipamento de terra.

*Mecânico de equipamento de terra.* — Executa a manutenção preventiva e curativa das unidades de equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos.

*Preparador/planeador.* — Desempenha funções no âmbito do planeamento, programação e controlo de produção, assim como da preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

*Técnico de relações públicas.* — Desenvolve acções planificadas e contínuas de comunicação com vista a criar e manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público com quem se relaciona; elabora estudos e ou informações e relatórios com vista a soluções de problemas inerentes à sua área de actuação.

*Torneiro mecânico.* — Opera com tornos mecânicos para execução de trabalhos em materiais de ordem geral e repara ou manufactura ferramentas de acordo com especificações requeridas; limpa, lubrifica e conserva as ferramentas e equipamento que utiliza.

*Tradutor-correspondente em língua estrangeira.* — Redige e ou traduz e ou retroverte de e para línguas estrangeiras textos respeitantes, nomeadamente, a correspondência, instrução, manuais, contratos, legislação e outra documentação.

#### **Grupo VIII**

*Monitor de formação.* — Prepara e ministra instrução da sua área funcional e participa na elaboração dos respectivos manuais e outras acções de formação; avalia o nível de conhecimentos dos instruendos.

*Oficial de operações de voo.* — Desempenha as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo; contacta via rádio com os aviões em voo.

*Operador de sistemas de informática.* — Opera e controla computadores e equipamento periférico e os vários sistemas em multiprocessamento através da consola.

*Técnico de comunicações de rádio e electrónica.* — Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e ou modificação e ensaio de sistemas de computadores e máquinas periféricas utilizadas no teleprocessamento e equipamento electrónico de comunicações.

*Técnico de comunicações de sistemas telefónicos.* — Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e ou modificação e ensaio de equipamentos dos sistemas telefónicos.

*Técnico de comunicações de sistemas telegráficos.* — Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e ou modificação e ensaio de equipamentos de sistemas telegráficos.

*Técnico de obras.* — Fiscaliza a realização de obras no âmbito da construção civil, electricidade e electromecânica; procede ao estudo e análise de pedidos de obras dos vários serviços com vista à elaboração de projectos.

#### **Grupo IX**

*Planeador de operações de informática.* — Define o plano de ocupação dos computadores e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo.

#### **Grupo X**

*Programador de sistemas de informática.* — Estuda as especificações de programação; desenvolve organigramas detalhados; codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas.

#### **Grupo XI**

*Agente aduaneiro.* — Desempenha funções em matéria de âmbito aduaneiro no quadro da competência que lhe é cometida por lei.

*Analista de profissões.* — Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e gestão técnica de recursos humanos.

*Programador analista de sistemas de informática.* — Estuda os cadernos de análise e elabora as especificações detalhadas de programação; esquematiza os organigramas funcionais, estabelecendo os planos de testes orgânicos dos programas, e define os meios de controlo de sistemas; faz programação; coordena a elaboração de documentação e colabora na elaboração dos manuais de operação e do utilizador.

*Técnico de formação.* — Participa na definição de objectivos de formação e na programação de acções formativas; estuda novas matérias e nova metodologia de ensino relacionadas com a área em que está integrado; coordena outros técnicos e monitores em acções de formação e preparação; ministra matérias da sua especialidade e avalia o nível de conhecimentos dos instruendos.

#### **Grupo XII**

*Analista de sistemas de informática.* — Realiza estudos técnico-económicos para aquisição, desenvolvimento ou modificação de sistemas de tratamento da informação e elabora os respectivos cadernos de aplicações, de análise e de operações, bem como o manual de instruções e do utilizador; prepara as especificações de teste do sistema e efectua estudos de melhoria de *performance*.

*Instrutor de simulador.* — Identifica e prepara as condições de treino das tripulações, definidas no *briefing*; simula situações análogas às dos vários aeroportos; cria situações de emergência e contacta em fonia a tripulação em treino simulando a torre.

#### **Técnicos qualificados da linha funcional técnica**

*Técnico qualificado (TQ, TQI, TQII, TQIII e TQIV).* — Com grau crescente de autonomia e capacidade de iniciativa, elabora e participa em estudos, presta informações e emite pareceres, com vista à solução de problemas específicos inerentes à área em que está integrado; pode coordenar e ou apoiar outros profissionais da sua área de actividade de nível igual ou inferior; pode executar tarefas complexas do âmbito da categoria donde provém; pode dar formação profissional, quando para tal for designado.

#### **Quadros superiores**

*Técnicos superiores da linha funcional técnica e técnicos superiores (TSI, TSII, TSIII, TSIV, TSV e TSE).* — Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista à solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa; interpreta normas, procedimentos e instruções de carácter técnico; programa e coordena as suas actividades ou a de outros técnicos de nível igual ou inferior; apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e de formação; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.

#### **Bacharéis/licenciados da linha de especialização superior**

*Contabilista.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito contabilístico-financeiro e emite pareceres sobre problemas da sua especialidade; pode orientar técnicos de nível igual ou inferior.

*Economista.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito da micro e macroeconomia; elabora estudos e emite pareceres sobre problemas da sua especialidade; pode orientar outros técnicos de nível igual ou inferior.

*Engenheiro.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito do seu ramo de engenharia; elabora projectos e emite pareceres sobre problemas da sua especialidade; pode orientar outros técnicos de nível igual ou inferior.

*Engenheiro técnico.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito do seu ramo de engenharia; elabora projectos e emite pareceres sobre problemas da sua especialidade; pode orientar técnicos de nível igual ou inferior.

*Jurista.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito do direito; emite pareceres jurídicos; exerce

o patrocínio judiciário da empresa; pode orientar técnicos de nível igual ou inferior.

*Licenciado.* — Organiza, coordena e executa actividades e emite pareceres no âmbito da sua especialidade; pode orientar outros técnicos de nível igual ou inferior.

*Psicólogo.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito da análise e intervenção psicológica a nível de empresa; emite pareceres sobre problemas da sua especialidade; pode orientar outros técnicos de nível igual ou inferior.

*Técnico de serviço social.* — Organiza, coordena e executa actividades no âmbito do serviço e intervenção social; emite pareceres sobre problemas da sua especialidade; pode orientar técnicos de nível igual ou inferior.

### ANEXO III

Regulamentos internos previstos no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

Regulamento de deslocações em serviço;  
Regulamento de transportes;  
Regulamento de higiene e de segurança no trabalho;  
Regulamento de facilidades de passagens;  
Regulamento de ajudas de custo;  
Regulamento de uniformes;  
Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias em Portugal;  
Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias no estrangeiro;  
Regulamento de condições especiais de trabalho.

### ANEXO IV

#### Seguro de saúde de grupo

##### Garantias, participações, franquias, co-pagamentos e limites máximos de reembolso

Coberturas do contrato	Franquia/co-pagamento	Comparticipação de seguro	Limites máximos por ano por pessoa segura
Assistência médica hospitalar: Hospitalização; Elementos auxiliares de diagnóstico; Intervenção cirúrgica; Assistência hospitalar em regime externo; Tratamentos; 1 — Litotricia; 2 — Cirurgia laser oftalmológica; 3 — Cirurgia estomatológica.		100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS.	1 500 000\$. Subsídio diário (período superior a vinte e quatro horas): 500\$/dia até 15 dias por internamento; Até 120 dias por anuidade; Se internada numa unidade de cuidados intensivos 1000\$/dia.  1 — 250 000\$. 2 — 250 000\$. 3 — 150 000\$.
Assistência médica ambulatoria: Honorários médicos; Elementos de diagnóstico; Assistência hospitalar em regime externo; Tratamentos.	Co-pagamento de 500\$ por consultas na UCS e de 1500\$ no sistema MEDIS.	100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS. Elementos auxiliares de diagnóstico requisitados em impressos da ARS — 100 %.	150 000\$.
Assistência medicamentosa.	500\$ por embalagem quando se trate de receitas particulares.	Receituário participado pelo SNS — 100%. Receituário privado — 80 %.	40 000\$.
Estomatologia.	Co-pagamento de 2000\$ por acto médico, no sistema MEDIS.	100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS. O raio X panorâmico é encargo da TAP e não onera o limite pagável pela pessoa segura em cada unidade.	50 000\$.
Próteses e ortóteses.		70 %.	Próteses — 200 000\$. Ortóteses — 20 000\$. Aros — 10 000\$. Lentes — 10 000\$. LN/C — 20 000\$.
Parto em regime de hospitalização: Parto natural; Cesariana; Interrupção da gravidez.		100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS.	200 000\$.

LENT — lentes; LN/C — lentes de contacto.

CES — cesariana; PART — parto; ING — interrupção natural de gravidez.

## **ANEXO V**

### **Seguro «Vida Grupo»**

Pessoas seguras — todos os trabalhadores de terra (PT).  
Capital seguro — 2 000 000\$.

Idade limite da garantia — a garantia cessa até final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade.

Riscos excluídos:

Suicídio;  
Viagens aéreas;  
Guerra.

## **ANEXO A**

### **Carreira e condições de trabalho específicas de técnico comercial**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Categoria profissional de TC**

É criada a categoria profissional única de técnico comercial, com a seguinte caracterização funcional:

Executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, conducentes à optimização e rentabilidade do espaço aéreo no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **1.<sup>a</sup> integração. Reclassificação. Extinção**

1 — São integrados na C/P e na carreira de TC os trabalhadores que possuam actualmente as C/P de E/C/E, CEAC, A/V, A/P e promotor de vendas, cujas funções se compreendam na caracterização consagrada na cláusula anterior.

2 — São extintas as categorias profissionais de empregado comercial especializado, de controlador de espaço de aviação comercial, de agente de vendas, de agentes de passagens e de promotor de vendas.

3 — Os trabalhadores que possuam actualmente as categorias profissionais extintas nos termos do número anterior e que não sejam reclassificados na C/P de TC nos termos do n.º 1 serão reclassificados em outra categoria profissional adequada às habilitações possuídas e funções desempenhadas que integre o essencial dessas funções realmente desempenhadas.

4 — Serão ainda integrados na categoria de técnico comercial os trabalhadores cujas habilitações e funções correspondam às exigidas para esta categoria profissional, ainda que não possuam actualmente nenhuma das C/P extintas no n.º 2.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Habilitações mínimas**

1 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de técnico comercial terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

2 — As habilitações mínimas referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores actual-

mente vinculados à empresa e que sejam integrados na C/P de técnico comercial.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Grau e subgrau. Definição**

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau/subgrau a situação relativa na evolução da carreira de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Enquadramentos**

1 — O enquadramento da C/P de TC abrange três graus — I, II e III —, além de um estágio de iniciação, com duração de seis meses, podendo aceder a cargos e funções da linha hierárquica e de coordenação ou outros.

2 — O grau I subdivide-se em três subgraus e os graus II e III subdividem-se em dois subgraus.

3 — A categoria profissional de TC comporta ainda a posição de enquadramento de TC — técnico superior.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Desempenho de funções**

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Os TC do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção específicas para o exercício de funções de coordenação de equipas de trabalho.

3 — A capacitação profissional é adquirida através da aprovação em cursos de especialização e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

4 — A capacitação profissional vai sendo adquirida em correspondência com um sistema de avaliação que tem em consideração a análise curricular e a atitude profissional.

5 — Cada TC será possuidor de um currículo profissional no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Evolução na carreira**

1 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em curso(s) de especialização e ou qualificação, nos termos dos números seguintes.

2 — O ingresso na carreira profissional de TC é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses.

3 — Concluído o estágio de iniciação com aproveitamento, o TC ingressa no grau 1.

a) O enquadramento terá lugar na primeira posição salarial do subgrau 1.

b) Após três anos de permanência na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I, o TC evoluirá para a posição salarial imediatamente superior do mesmo subgrau.

c) Após cinco anos de permanência no subgrau 1, o TC evoluirá para o subgrau 2.

d) Após três anos de permanência no subgrau 2 o TC evoluirá para o subgrau 3, nos termos do número seguinte desta cláusula.

4 — Após três e cinco anos de permanência nas posições salariais dos subgraus 2 e 3, respectivamente, do grau I, no caso de não haver evolução, o TC poderá solicitar a apreciação da sua situação por uma comissão de avaliação, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A evolução salarial só não terá lugar se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao trabalhador, em documento escrito, que especificará as razões dessa avaliação negativa, podendo o mesmo recorrer dessa decisão para um júri paritário, que integrará, se o trabalhador o pretender, um representante do respectivo sindicato, e que decidirá no prazo de 30 dias.

Se a avaliação não tiver lugar nos prazos indicados, será feita a integração do trabalhador no subgrau 3 do grau I, com efeitos a partir da data do pedido de avaliação.

5 — A evolução para os graus II e III terá lugar de acordo com as necessidades anualmente definidas pela empresa.

6 — A empresa estabelecerá os requisitos necessários para a evolução nas carreiras profissionais, incluindo os mecanismos adequados para a passagem para os graus II e III, precedendo, em devido tempo, consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores respectivos.

7 — Constituem pré-requisitos de toda e qualquer evolução a obtenção de avaliação de desempenho e potencial positiva, para além da não verificação das situações previstas no n.º 5 da cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

8 — Verificados os pré-requisitos estabelecidos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar, com base na análise curricular individual, na avaliação da proficiência técnica e na avaliação do desempenho e potencial.

9 — O disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.º 10, do AE é aplicável à evolução na carreira do técnico comercial.

10 — Os técnicos comerciais ex-titulares de cargos de chefia na nova carreira serão integrados como TC — técnicos superiores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e a exoneração dos chefes de secção e dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — Os chefes de secção poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas, que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

4 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>, n.º 10, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

5 — Salvo o disposto no n.º 4 da cláusula seguinte, a nomeação para funções de coordenação será por período nunca inferior a 30 dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

1 — Os chefes de secção têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal de 6 % dessa retribuição.

2 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 6 % da retribuição auferida pelo trabalhador, adicional que será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

3 — Os TC temporariamente nomeados para coordenar equipas por período superior a 30 dias terão direito a um adicional de 6 %, calculado sobre o enquadramento correspondente às funções desempenhadas.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo de chefia ou a nomeação para a coordenação de equipas, que deverão ser asseguradas por TC do grau III, deverão ter lugar mediante designação por escrito e determinarão o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para o substituído, bem como do respectivo adicional, desde que por período igual ou superior a 30 dias, sendo a retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia; o adicional de chefia ou de coordenação será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

5 — O impedimento que originar a substituição temporária no desempenho de funções de chefia ou de coordenação não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia ou de coordenação para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou acidente de trabalho.



### Tabela salarial

Tec. com. tec. superior .....	267 500\$00
Chefe de secção .....	267 500\$00
Grau III:	
Subgrau 2 .....	245 100\$00
Subgrau 1 .....	234 100\$00
Grau II:	
Subgrau 2 .....	217 400\$00
Subgrau 1 .....	206 200\$00
Grau I:	
Subgrau 3 .....	189 500\$00
	(172 800\$00)
Subgrau 2 .....	161 700\$00
	(150 500\$00)
Subgrau 1 .....	139 400\$00
	(122 600\$00)
	117 100\$00
Iniciado .....	100 300\$00

*Nota.* — As posições entre parêntesis são apenas aplicáveis na 1.<sup>a</sup> integração; os trabalhadores nelas enquadrados evoluirão para a posição imediata do mesmo subgrau nas mesmas condições de acesso dos trabalhadores enquadrados no subgrau imediatamente anterior.

### ANEXO B

#### Carreira e condições de trabalho específicas de técnicos de manutenção de aeronaves

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Categoria profissional de TMA. Integração

1 — É criada a categoria profissional única de técnico de manutenção de aeronaves, com a seguinte caracterização funcional:

Efectua a manutenção dos sistemas mecânicos, eléctricos e electrónicos do avião e respectivos componentes e reparações estruturais; procede à detecção de avarias, bem como à operação e ensaio de sistemas e processos especiais; pode realizar tarefas de controlo de qualidade e coordenar ou apoiar tecnicamente outros profissionais; elabora estudos com vista à análise e solução de problemas técnicos.

2 — Os trabalhadores que possuam as categorias profissionais de TMA-aviónico, TMA-electromecânico, TMA-mecânico de avião, chefe de mecânico/TMA e de técnico de estruturas de avião e de mestre/TEA são imediatamente integrados na categoria profissional única de técnico de manutenção de aeronaves, a qual passará a integrar também a C/P de MEA, que será extinta logo que concluído o processo de qualificação dos respectivos trabalhadores para a C/P única de TMA, ou de reclassificação noutra C/P, caso não obtenham a necessária aprovação naquela qualificação.

3 — Até ao termo do processo de selecção para qualificação em TMA, os MEA serão salarialmente integrados em tabela idêntica à do TRTMA.

4 — Os trabalhadores possuidores das C/P imediatamente integradas na C/P de TMA, conforme referido

no número anterior, são integrados nos graus ou subgraus de carreira correspondentes às funções desempenhadas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TMA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos TMA é de seis meses.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau/subgrau a situação relativa na evolução da carreira de acordo com o estabelecido neste AE.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos

1 — O enquadramento da C/P de TMA abrange três graus — I, II e III —, além de um estágio de iniciação, com duração de seis meses, podendo aceder a cargos e funções da linha hierárquica e de coordenação, ou outros.

2 — O grau I subdivide-se em três subgraus.

3 — A categoria profissional de TMA comporta ainda a posição de enquadramento de TMA-técnico superior, com diferentes graus de integração.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensivo e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrarem posicionados os TMA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMA de qualquer grau ou subgrau poderão ser chamados a executar tarefas do grau ou subgrau imediatamente superior, sob a supervisão e a responsabilidade de TMA devidamente qualificados do grau ou subgrau superior em causa.

4 — Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, os TMA do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção, específicas para o exercício de funções de

liderança/coordenação de equipas de trabalho e ou funções de controlo de qualidade em articulação com o normativo aplicável do sistema de qualidade em vigor.

5 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento (avião, sistemas, componentes e partes), nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de especialização e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

6 — Cada TMA será possuidor de um currículo técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

7 — Nos casos previstos no n.º 3, sempre que a execução de tarefas do grau ou subgrau imediatamente superior se prolongue por mais de cinco dias, é obrigatória a sua anotação no currículo técnico do trabalhador, com menção do período de execução e da respectiva avaliação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

A obtenção e renovação da licença de TMA, se impostas directamente pela prestação de serviço à empresa, serão da responsabilidade desta, que suportará os seus custos, devendo o TMA fornecer-lhe, atempadamente, os elementos necessários para o efeito.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em curso(s) de especialização e ou qualificação e respectivas precedências, nos termos dos números seguintes.

2 — O ingresso na carreira profissional de TMA é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses e funcionará simultaneamente como período experimental.

3 — Concluído o período experimental com aproveitamento, o TMA ingressa no grau I.

a) O enquadramento terá lugar na primeira posição salarial do subgrau 1.

b) Após três anos de permanência na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I, o TMA evoluirá para a posição salarial imediatamente superior do mesmo subgrau.

c) Após cinco anos de permanência no subgrau 1, o TMA evoluirá para o subgrau 2.

d) Após três anos de permanência no subgrau 2, o TMA evoluirá para o subgrau 3, nos termos do número seguinte desta cláusula.

e) Após cinco anos de permanência no subgrau 3, o TMA evoluirá para o grau II, nos termos do número seguinte desta cláusula.

4 — Após três e cinco anos de permanência nas posições salariais dos subgraus 2 e 3, respectivamente, do grau I, no caso de não haver evolução, o TMA poderá solicitar apreciação da sua situação por uma comissão de avaliação, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A evolução salarial só não terá lugar se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao TMA, em documento escrito que especificará as razões dessa inaptidão, podendo o mesmo recorrer para um júri que integrará, se o trabalhador o pretender, um representante do sindicato que o representa e que decidirá no prazo de 30 dias.

Se a avaliação não tiver lugar nos prazos indicados, será feita a integração do trabalhador no subgrau 3 do grau I, ou no grau II, consoante o caso, com efeitos a partir da data de pedido do trabalhador.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a evolução para os graus II e III terá lugar de acordo com a necessidade de preenchimento de vagas definidas pela empresa.

6 — A empresa estabelecerá os requisitos necessários para a evolução nas carreiras profissionais, precedendo consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores respectivos.

7 — Constituem pré-requisitos de toda e qualquer evolução a obtenção de avaliação de desempenho e potencial positiva, para além da não verificação das situações previstas no n.º 5 da cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

8 — Verificados os pré-requisitos estabelecidos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar por selecção, com base na análise curricular individual, na avaliação da proficiência técnica e na avaliação do desempenho e potencial.

9 — O disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.º 10, do AE é aplicável à evolução na carreira de TMA.

10 — Os TMA ex-titulares de cargos de chefia, na nova carreira serão integrados como TMA-técnicos superiores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e a exoneração dos chefes de produção e dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — Os chefes de produção poderão ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- c) Ocorram razões devidamente justificadas, que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

4 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>, n.º 10, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

5 — Salvo o disposto no n.º 4 da cláusula seguinte, a nomeação para funções de coordenação será por período nunca inferior a 30 dias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

1 — Os chefes de produção têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal de 6% dessa retribuição.

2 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 6% da retribuição auferida pelo trabalhador, adicional que apenas será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

3 — Os TMA temporariamente nomeados para coordenar equipas por período superior a 30 dias terão direito a um adicional de 6% calculado sobre o enquadramento correspondente às funções desempenhadas.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo das funções de chefe de produção ou de coordenação de equipas, que deverão ser asseguradas por TMA do grau III, deverá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para o substituído, bem como do respectivo adicional, desde que por período igual ou superior a 30 dias, sendo a retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia ou de coordenação será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias e pago igualmente desde o 1.º dia.

5 — O impedimento que originar a substituição temporária no desempenho de funções de chefia ou de coordenação não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia ou de coordenação para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou acidente de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deslocações especiais

1 — O disposto na presente cláusula é aplicável:

- a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;  
Às deslocações, como *extra-crew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;
- b) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2 — A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que

é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3 — No local da deslocação o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100%, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e trinta minutos) em cada seis dias.

4 — Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais de sete horas e meia diárias, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5 — Concluída a deslocação deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a dez horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6 — Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0 e as 5 horas, o TMA será dispensado no período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário devia cumprir a partir das 8 horas.

7 — Quando o termo da deslocação (chegada no regresso — calços) se verificar após as 5 horas, o trabalhador nesse dia ficará dispensado da prestação de trabalho.

8 — Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal, de descanso complementar ou de feriado (seja na ida, seja na volta) o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modelação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá de ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis vezes sete horas

e trinta minutos ou número de semanas vezes trinta e sete horas e trinta minutos) será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónomas e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cláusula 76.<sup>a</sup> do AE, não contando para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho, Agosto;  
Setembro, Outubro, Novembro;  
Dezembro, Janeiro, Fevereiro;  
Março, Abril, Maio.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso complementar e feriados

1 — A TAP poderá, mediante comunicação com antecedência mínima de quarenta e duas horas, transferir o dia de descanso complementar ou de feriado a que o TMA, por horário, teria direito, não sendo, nestes casos, aplicável o regime de variação da duração do período normal de trabalho previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas, a comunicação a que se refere o número anterior pode ser feita com uma antecedência menor, mas nunca inferior a vinte e quatro horas.

3 — O gozo do descanso complementar em falta ou compensação do feriado, nos casos previstos no n.º 1, será fixado por comum acordo entre a empresa e o TMA, num prazo máximo de 15 dias; na medida do possível, a nova data de gozo do descanso complementar ou compensação do feriado será fixado:

- a) Dentro de um período máximo de seis meses;
- b) Em ligação com outros dias de descanso, de feriado ou de férias.

4 — Na falta do acordo previsto no número anterior, a TAP fixará o dia de gozo do descanso complementar ou de compensação de feriado para um dos 60 dias subsequentes ou, em alternativa, procederá ao seu pagamento pelo valor de trabalho prestado em dia de descanso complementar ou de feriado.

5 — Nos casos em que a empresa, por razões ponderosas e imprevisíveis, se veja impossibilitada de facul-

tar o gozo do descanso acordado nos termos do n.º 3, poderá obter o acordo do TMA para o seu adiamento ou proceder ao seu pagamento pelo valor e nas condições de trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado.

6 — Os TMA que sejam convocados ao abrigo do disposto nesta cláusula cumprirão nesses dias um horário com duração máxima normal de sete horas e trinta minutos, devendo, sempre que possível, coincidir com o horário de trabalho que o TMA vinha praticando; qualquer prestação de trabalho para além desse limite será considerada ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>

7 — Independentemente do número de horas de trabalho prestado nos dias de descanso complementar ou de feriados, o TMA, quando convocado ao abrigo e nos termos desta cláusula, adquirirá sempre o direito ao gozo de um dia completo de descanso complementar por cada apresentação.

8 — Todos os TMA convocados para prestar trabalho ao abrigo do disposto nesta cláusula têm direito ao subsídio de transporte (nos termos do respectivo Regulamento a que alude o anexo II deste AE) e ao subsídio de refeição (nos termos do disposto na cláusula 83.<sup>a</sup>), contando todas as horas de trabalho que prestem em período nocturno (das 20 às 7 horas) para o limite a que alude o n.º 3 da cláusula 75.<sup>a</sup>

9 — A convocação para prestação de trabalho ao abrigo do disposto nesta cláusula não poderá ter lugar em mais do que dez dias (de descanso complementar ou de feriados) em cada semestre do ano civil, não podendo ultrapassar duas vezes em cada mês, sendo que a partir do 8.º dia, exclusive, será processado e pago no mês imediatamente seguinte, de acordo com o disposto na cláusula 76.<sup>a</sup> e na lei.

10 — Aos TMA que tenham sido convocados ao abrigo do disposto nesta cláusula e que posteriormente sejam desconvocados com uma antecedência igual ou inferior a vinte e quatro horas sobre a hora de início do dia de trabalho que deveriam prestar a TAP pagará a compensação pecuniária a que alude o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, calculada sobre o número de horas do período normal de trabalho diário.

11 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso complementar ou de feriados para além dos limites referidos no n.º 9, antecedente, será processado e pago no mês imediatamente a seguir, a menos que o TMA comunique à empresa, no momento da convocação, que opta pelo gozo de dia de descanso compensatório, o que será aceite desde que possível e daí não decorram prejuízos para a empresa.

12 — O trabalhador poderá ser dispensado da transferência do dia de descanso complementar ou da prestação de trabalho em feriado, prevista no n.º 1, se invocar e justificar por escrito motivos que sejam considerados atendíveis.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais

de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o TMA fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas/dia e sete dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período

de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 7 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — Em compensação da sujeição às disponibilidades exigidas pela operação e face às irregularidades de início e de termo da prestação de trabalho, os TMA terão direito a um subsídio (subsídio de disponibilidade) que será devido 11 meses em cada ano.

2 — O subsídio de disponibilidade é reduzido na proporção dos dias de indisponibilidade para o trabalho (faltas), salvo quando esta seja devida a:

Férias;  
Ausência justificada por motivo de casamento ou de nojo;  
Ausência justificada por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;  
Ausência por licença de maternidade (até 98 dias) por ocasião de parto;  
Ausência por doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;  
Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3 — O subsídio de disponibilidade terá o seguinte valor, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997:

TMA-técnico superior — 18 000\$;  
Chefe de produção — 18 000\$;  
Grau III — 18 000\$;  
Grau II — 16 000\$;  
Grau I — 14 000\$;  
Iniciado — 13 000\$.

##### Tabela salarial

TMA-técnico superior .....	278 600\$00
Chefe de produção .....	278 600\$00
Grau III .....	256 300\$00
Grau II .....	234 100\$00
Grau I:	
Subgrau 3 .....	208 500\$00
Subgrau 2 .....	175 100\$00
Subgrau 1 .....	{ 148 300\$00 124 900\$00
Iniciado .....	111 500\$00

## ANEXO C

### Carreira e condições de trabalho específicas de técnico de tráfego (TT)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Categoria profissional de TT

É criada a categoria profissional de técnico de tráfego, designada abreviadamente por TT, com a seguinte caracterização funcional:

- a) Campo de actividade — o técnico de tráfego é um técnico qualificado capaz de garantir ou executar, com autonomia e nos prazos previstos, os trabalhos de assistência ao tráfego e às aeronaves da TAP e companhias assistidas, de acordo com elevados níveis de qualidade, eficiência, segurança (pessoas, bens e equipamentos) e imagem;
- b) Tarefas — com base em documentação técnica e instruções e tendo em conta as prescrições vigentes, bem como regras de rendibilidade, assegura ou executa, principalmente, as seguintes tarefas:

Determinar os processos, meios e métodos de trabalho de acordo com as prescrições existentes;

Aceitar, encaminhar e assistir passageiros, bagagem, carga e correio;

Enviar, receber e tratar a informação e documentos de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados;

Coordenar as actividades prestadas pelas áreas de operação e as ligadas ao carregamento, assistência e descarregamento de aeronaves;

Fornecer as informações necessárias à realização do plano de voo;

Prestar assistência e acompanhar as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade da operação;

Elaborar relatórios das ocorrências.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Primeira integração. Reclassificação. Extinção

1 — São integrados na C/P e na carreira de TT os trabalhadores que possuam actualmente as categorias profissionais de oficial de tráfego (OT), supervisor de tráfego (ST), chefe de secção (CS), oficial de operações de voo (OOV) e técnico qualificado, que prestam serviço nas unidades de *handling* e desempenham funções contidas no âmbito da nova profissão.

2 — São extintas as C/P de oficial de tráfego e de supervisor de tráfego.

3 — Os trabalhadores que possuam actualmente as categorias profissionais extintas nos termos do número anterior e que não sejam reclassificados na C/P de TT, nos termos do n.º 1, sê-lo-ão em outra C/P adequada às habilitações possuídas e funções desempenhadas que integre o essencial dessas funções realmente desempenhadas.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TT terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

2 — As habilitações mínimas referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores actualmente vinculados à empresa e que sejam integrados na C/P de TT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Grau e subgrau. Definição

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau/subgrau a situação relativa na evolução da carreira, de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos

1 — O enquadramento na C/P de TT abrange três graus — I, II e III —, além de um estágio de iniciação, com duração de seis meses, podendo aceder a cargos e funções da linha hierárquica e de coordenação, ou outros, como segue:

Grau III:

Subgrau 2;  
Subgrau 1;

Grau II:

Subgrau 2;  
Subgrau 1;

Grau I:

Subgrau 3;  
Subgrau 2;  
Subgrau 1.

Iniciado.

2 — A categoria profissional de técnico de tráfego comporta ainda a posição de enquadramento de TT — técnico superior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau será caracterizado por um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Os TT do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção específicas para o exercício de funções da coordenação/supervisão.

3 — A capacitação profissional nos processos funcionais e tecnológicos das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da apro-

vação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

4 — Cada TT será possuidor de um currículo técnico, no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional indiciada pelo tempo de permanência nas diversas funções e pela qualificação através de cursos de formação proporcionados e frequentados com aproveitamento.

2 — O ingresso na carreira profissional de TT é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses.

3 — Concluído o estágio de iniciação com aproveitamento, o TT ingressa na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I.

4 — Após 18 meses de permanência na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I, o TT evoluirá para a segunda posição salarial do mesmo subgrau.

5 — Após quatro anos e meio (54 meses) de permanência no subgrau 1 do grau I, o TT evoluirá para o subgrau 2 do grau I.

6 — Após dois anos de permanência no subgrau 2 do grau I, o TT evoluirá para o subgrau 3 do grau I.

7 — Após cinco anos de permanência na posição salarial do subgrau 3 do grau I, no caso de não haver evolução, o TT poderá solicitar a apreciação da sua situação por uma comissão de avaliação, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A evolução salarial só não terá lugar se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao trabalhador, em documento escrito que especificará as razões dessa avaliação negativa, podendo o mesmo recorrer dessa decisão para um júri paritário, que integrará, se o trabalhador o pretender, um representante do respectivo sindicato, e se pronunciará no prazo de 30 dias.

Se a avaliação não tiver lugar nos prazos indicados, será feita a integração do trabalhador no subgrau 1 do grau II com efeitos a partir da data do pedido de avaliação.

8 — Os tempos de permanência previstos nos n.ºs 5, 6 e 7 precedentes poderão ser reduzidos, respectivamente, para 27, 12 e 30 meses, nos casos em que, alternativamente:

- a) O TT seja considerado apto para desempenhar funções em mais de uma das áreas de funcionamento do serviço, de acordo com a formação ministrada e frequentada com aproveitamento;
- b) O TT tenha boa avaliação de desempenho de funções numa área em que tenha permanecido voluntariamente, sem oposição da empresa, ou

por não lhe ter sido proporcionada formação para outras áreas.

9 — O TT será considerado apto para o desempenho de funções em mais de uma das áreas de funcionamento, sempre que esse requisito seja exigido, desde que reúna os seguintes créditos, resultantes das funções exercidas, precedendo adequada formação:

Para o grau I:

Subgrau 3 ≥ 8 créditos;

Para o grau II:

Subgrau 1 ≥ 10 créditos;

Subgrau 2 ≥ 12 créditos;

Para o grau III:

Subgrau 1 ≥ 16 créditos;

Subgrau 2 ≥ 20 créditos.

10 — As áreas de funcionamento, os créditos e o processo de atribuição dos créditos serão os constantes do regulamento previsto na cláusula 10.<sup>a</sup>

11 — A evolução para os graus II e III terá lugar de acordo com as necessidades anualmente definidas pela empresa.

12 — A empresa estabelecerá os requisitos necessários para a evolução nas carreiras profissionais, incluindo os mecanismos adequados para a passagem para os graus II e III, precedendo, em devido tempo, consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores respectivos.

13 — Constituem pré-requisitos de toda e qualquer evolução a obtenção de avaliação de desempenho e potencial positiva, para além da não verificação das situações previstas no n.º 5 da cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

14 — Verificados os pré-requisitos estabelecidos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar com base na análise curricular individual, na avaliação da proficiência técnica e na avaliação do desempenho e potencial.

15 — O disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.º 10, do AE é aplicável à evolução na carreira do TT.

16 — Os TT ex-titulares de cargos de chefia na nova carreira serão integrados como TT — técnicos superiores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e a exoneração dos chefes de secção e dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — Os chefes de secção poderão ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- c) Ocorram razões devidamente justificadas, que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

4 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>, n.º 16, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

5 — Salvo o disposto no n.º 4 da cláusula seguinte, a nomeação para funções de coordenação será por período nunca inferior a 30 dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

1 — Os chefes de secção têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal de 6% dessa retribuição.

2 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 6% da retribuição auferida pelo trabalhador, adicional que será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

3 — Os TT temporariamente nomeados para coordenar equipas por período superior a 30 dias terão direito a um adicional de 6%, calculado sobre o enquadramento correspondente às funções desempenhadas.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo de chefia ou a nomeação para a coordenação de equipas, que deverão ser asseguradas por TT do grau III, deverá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para o substituído, bem como do respectivo adicional, desde que por período igual ou superior a 30 dias, sendo a retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia ou de coordenação será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

5 — O impedimento que originar a substituição temporária no desempenho de funções de chefia ou de coordenação não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia ou de coordenação para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Sistema de suporte para a formação de técnicos de tráfego — SSFTT

O SSFTT tem como objectivos principais:

- a) A motivação dos trabalhadores, pelo facto de poderem influenciar a sua própria evolução/formação dentro da categoria;

- b) Formar quadros com melhor preparação interdisciplinar;
- c) O estabelecimento de mecanismos de evolução justos e interligados com os objectivos globais;
- d) O conhecimento para o exercício de diferentes funções, condição indispensável para uma eficiente gestão de meios humanos face ao actual cenário de mudança da indústria.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder oito horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita aos limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a uma hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá uma duração mínima de cinquenta e quatro horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;
- b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
- c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de trinta e duas horas;
- d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de



trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;

- e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;
- f) Nos horários com entradas até às 7 horas, inclusive, os TT têm direito a trinta minutos para pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
- g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem seis horas e meia de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;
- h) Quando em antecipação, e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, nos termos previstos na cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 3, do AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência de serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 7 e as 9 horas, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 8 horas e 30 minutos e as 9 horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de operacionalidade

1 — Em compensação da sujeição às disponibilidades exigidas pela operação e face às irregularidades de início e de termo da prestação de trabalho, os TT terão direito a um subsídio de operacionalidade, que será devido 11 meses em cada ano.

2 — O subsídio de operacionalidade é reduzido na proporção dos dias de indisponibilidade para o trabalho (faltas), salvo quando estas sejam devidas a:

- Férias;
- Ausência justificada por motivo de casamento ou de nojo;
- Ausência justificada por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;
- Ausência por licença de maternidade (até 98 dias), por ocasião do parto;
- Ausência por doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos;
- Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3 — O subsídio de operacionalidade terá o seguinte valor, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997:

- TT — técnico superior — 16 700\$;
- Chefe de secção — 16 700\$;
- Grau III — 16 700\$;
- Grau II — 14 700\$;
- Grau I — 12 700\$;
- Iniciado — 11 800\$.

##### Tabela salarial

Tec. traf. — técn. superior .....	261 900\$00
Chefe de secção .....	261 900\$00
Grau III:	
Subgrau 2 .....	239 700\$00
Subgrau 1 .....	228 600\$00
Grau II:	
Subgrau 2 .....	217 400\$00
Subgrau 1 .....	206 200\$00
Grau I:	
Subgrau 3 .....	178 400\$00
Subgrau 2 .....	161 700\$00
Subgrau 1 .....	139 400\$00
	117 100\$00
Iniciado .....	103 800\$00

#### ANEXO D

**Carreira e condições de trabalho específicas de técnicos e mecânicos de manutenção não abrangidos pelo anexo B**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Outras categorias profissionais. Integração. Extinção

1 — São criadas no âmbito dos serviços de manutenção e engenharia de aviões (DGME) as seguintes novas categorias profissionais com a caracterização funcional estabelecida em anexo:

- a) Electromecânico;
- b) Mecânico de apoio;

- c) Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico;
- d) Técnico de máquinas/ferramentas de precisão;
- e) Técnico de preparação, planeamento e compras.

2 — As novas categorias profissionais integram as anteriormente existentes, que são extintas, no mesmo âmbito, nos seguintes moldes:

- a) Electromecânico: electricista de baixa tensão e serralheiro mecânico;
- b) Mecânico de apoio: auxiliar de manutenção, fiel de armazém, mecânico de apoio, preparador-controlador, auxiliar e servente;
- c) Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico: carpinteiro de material de avião, mecânico de estruturas coladas de avião, mecânico de equipamento de emergência de avião, mecânico de interiores de cabina, mecânico de rodas de avião, mecânico de estruturas de avião não qualificados em TMA, metalizador por electrodeposição, operador de máquinas industriais simples, pintor de avião e soldador de material de avião;
- d) Técnico de máquinas/ferramentas de precisão: fresador, mandrilador, operador de máquinas e ferramentas de precisão, rectificador mecânico e torneiro mecânico;
- e) Técnico de preparação, planeamento e compras: agente de compras, gestor de *stocks* e preparador-planeador.

3 — Os trabalhadores que possuam actualmente as C/P extintas no número anterior são integrados nas correspondentes novas C/P e nas respectivas carreiras, nos moldes indicados no mesmo número.

4 — É extinta a C/P de controlador de manutenção/SCA, sendo os trabalhadores que actualmente a detêm integrados numa das C/P previstas no n.º 1 ou na C/P de técnico qualificado.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Grau e subgrau. Definição

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau/subgrau a situação relativa na evolução da carreira de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos

1 — O enquadramento das C/P de técnico de máquinas/ferramentas de precisão, técnico de preparação, planeamento e compras e técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico abrange três graus — I, II e III —, tendo as C/P de electromecânico e mecânico

de apoio apenas dois graus — I e II —, além de, para todas elas, um estágio de iniciação com duração de seis meses, podendo aceder a cargos e funções da linha hierárquica e de coordenação ou outros.

2 — O grau I subdivide-se em três subgraus e, para o mecânico de apoio, em quatro subgraus.

3 — As categorias profissionais de TMFP e TPPC e de TRTMA comportam ainda as posições de enquadramento de TMFP, TPPC e TRTMA — técnico superior, respectivamente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o do grau imediatamente inferior em correspondência com capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividades profissionais ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da categoria profissional possuída.

3 — Os trabalhadores de qualquer grau ou subgrau poderão ser chamados a executar tarefas do grau ou subgrau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada e sob a orientação e a responsabilidade de trabalhador devidamente qualificado do grau ou subgrau superior em causa.

4 — Os trabalhadores do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção, específicas para o exercício de funções de coordenação de equipas de trabalho.

5 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento (avião, sistemas, componentes e partes), nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de especialização e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

6 — Cada trabalhador será possuidor de um currículo técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

7 — Nos casos previstos no n.º 3, sempre que a execução de tarefas do grau ou subgrau imediatamente superior se prolongue por mais de cinco dias, é obrigatória a sua anotação no currículo técnico do trabalhador, com menção do período de execução e da respectiva avaliação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau

ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em curso(s) de especialização e ou qualificação e respectivas precedências, nos termos dos números seguintes.

2 — O ingresso na carreira profissional é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses.

3 — Concluído o estágio de iniciação, com aproveitamento, o trabalhador ingressa no grau I.

a) O enquadramento terá lugar na primeira posição salarial do subgrau 1.

b) Após três anos de permanência na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I, o trabalhador evoluirá para a posição salarial imediatamente superior do mesmo subgrau.

c) Após cinco anos de permanência no subgrau 1, o trabalhador evoluirá para o subgrau 2.

d) Após três anos de permanência no subgrau 2, o trabalhador que não seja mecânico de apoio evoluirá para o subgrau 3, nos termos do número seguinte desta cláusula.

e) Quanto ao mecânico de apoio:

Após três anos de permanência no subgrau 2, evoluirá para o subgrau 3;

Após três anos de permanência no subgrau 3, evoluirá para o subgrau 4, nos termos do número seguinte desta cláusula.

4 — Nas posições referidas nas alíneas d) e e) do número anterior, após cinco anos de permanência nas posições salariais dos subgraus 3 e 4 do grau I, respectivamente, no caso de não haver evolução, o trabalhador poderá solicitar a apreciação da sua situação por uma comissão de avaliação, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A evolução salarial só não terá lugar se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao trabalhador, em documento escrito, que especificará as razões dessa avaliação negativa, podendo o mesmo recorrer para um júri paritário, que integrará, se o trabalhador o pretender, um representante do respectivo sindicato, e se pronunciará no prazo de 30 dias.

Se a avaliação não tiver lugar nos prazos indicados, será feita a integração do trabalhador no subgrau 3 ou 4 do grau I, ou no grau II, respectivamente, com efeitos a partir da data de pedido do trabalhador.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a evolução para os graus II e III terá lugar de acordo com as necessidades anualmente definidas pela empresa.

6 — A empresa estabelecerá os requisitos necessários para a evolução nas carreiras profissionais, incluindo os mecanismos adequados para a passagem para os graus II e III, precedendo, em devido tempo, consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores respectivos.

7 — Nos casos em que a evolução na carreira profissional exija a capacitação em actividades complementares da possuída no momento da admissão, a empresa identificará essas actividades complementares e proporcionará a todos os trabalhadores interessados a obtenção da capacitação nas mesmas, durante a permanência nos graus I e II da carreira profissional, não podendo opor-se a que qualquer trabalhador beneficie dessa obtenção.

8 — Constituem pré-requisitos de toda e qualquer evolução a obtenção de avaliação de desempenho e potencial positiva, para além da não verificação das situações previstas no n.º 5 da cláusula 18.ª do AE.

9 — Verificados os pré-requisitos estabelecidos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar por selecção, com base na análise curricular individual, na avaliação da proficiência técnica e na avaliação do desempenho e potencial.

10 — O disposto na cláusula 18.ª, n.º 10, do AE é aplicável à evolução nas carreiras abrangidas neste anexo D.

11 — Os TMFP, TPPC e TRTMA ex-titulares de cargos de chefia, nas novas carreiras, serão integrados nas posições correspondentes de técnico superior.

#### Cláusula 7.ª

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e a exoneração dos chefes de secção e dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — Os chefes de secção poderão ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- c) Ocorram razões devidamente justificadas, que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

4 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, nos termos da cláusula 6.ª, n.º 11, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

5 — Salvo o disposto no n.º 4 da cláusula seguinte, a nomeação para funções de coordenação será por período nunca inferior a 30 dias.

#### Cláusula 8.ª

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

1 — Os chefes de secção têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal de 6 % dessa retribuição.

2 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 6 % da retribuição auferida pelo trabalhador, adicional que será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

3 — Os trabalhadores temporariamente nomeados para coordenar equipas por período superior a 30 dias

terão direito a um adicional de 6%, calculado sobre o enquadramento correspondente às funções desempenhadas.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo de chefia ou a nomeação para a coordenação de equipas, que deverão ser asseguradas por trabalhadores do grau III, deverão ter lugar mediante designação por escrito e determinarão o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para o substituído, bem como do respectivo adicional, desde que por período igual ou superior a 30 dias, sendo a retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia; o adicional de chefia ou de coordenação será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

5 — O impedimento que originar a substituição temporária no desempenho de funções de chefia ou de coordenação não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia ou de coordenação para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou acidente de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho normal**

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá de ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis × sete horas e trinta minutos, ou número de semanas × trinta e sete horas e trinta minutos), será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas

nos termos do n.º 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho, Agosto;  
Setembro, Outubro, Novembro;  
Dezembro, Janeiro, Fevereiro;  
Março, Abril, Maio.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso complementar e feriados**

1 — A TAP poderá, mediante comunicação com antecedência mínima de quarenta e duas horas, transferir o dia de descanso complementar ou de feriado a que o trabalhador, por horário, teria direito, não sendo, nestes casos, aplicável o regime de variação da duração do período normal de trabalho previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — Em circunstâncias excepcionais devidamente justificadas, a comunicação a que se refere o número anterior pode ser feita com uma antecedência menor, mas nunca inferior a vinte e quatro horas.

3 — O gozo do descanso complementar em falta ou compensação do feriado, nos casos previstos no n.º 1, será fixado por comum acordo entre a empresa e o trabalhador, num prazo máximo de 15 dias; na medida do possível, a nova data de gozo do descanso complementar ou compensação do feriado será fixado:

- a) Dentro de um período máximo de seis meses;
- b) Em ligação com outros dias de descanso, de feriado ou de férias.

4 — Na falta de acordo previsto no número anterior, a TAP fixará o dia de gozo do descanso complementar ou de compensação de feriado para um dos 60 dias subsequentes ou em alternativa procederá ao seu pagamento pelo valor de trabalho prestado em dia de descanso complementar ou de feriado.

5 — Nos casos em que a empresa, por razões ponderosas e imprevisíveis, se veja impossibilitada de facultar o gozo do descanso acordado nos termos do n.º 3, poderá obter o acordo do trabalhador para o seu adiamento ou proceder ao seu pagamento pelo valor e nas condições de trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado.

6 — Os trabalhadores que sejam convocados ao abrigo do disposto nesta cláusula cumprirão nesses dias um horário com duração máxima normal de sete horas e trinta minutos, devendo, sempre que possível, coincidir com o horário de trabalho que o trabalhador vinha praticando; qualquer prestação de trabalho para além desse limite será considerada ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>

7 — Independentemente do número de horas de trabalho prestado nos dias de descanso complementar ou de feriados, o trabalhador, quando convocado ao abrigo e nos termos desta cláusula, adquirirá sempre o direito ao gozo de um dia completo de descanso complementar por cada apresentação.

8 — Todos os trabalhadores convocados para prestar trabalho ao abrigo do disposto nesta cláusula têm direito ao subsídio de transporte (nos termos do respectivo regulamento a que alude o anexo II deste AE), e ao subsídio de refeição (nos termos do disposto na cláusula 83.<sup>a</sup>), contando todas as horas de trabalho que prestem em período nocturno (das 20 às 7 horas) para o limite a que alude o n.º 3 da cláusula 75.<sup>a</sup>

9 — A convocação para prestação de trabalho ao abrigo do disposto nesta cláusula não poderá ter lugar em mais do que 10 dias (de descanso complementar ou de feriados) em cada semestre do ano civil, não podendo ultrapassar duas vezes em cada mês, sendo que a partir do 8.º dia, exclusive, será processado e pago no mês imediatamente seguinte, de acordo com o disposto na cláusula 76.<sup>a</sup> e na lei.

10 — Aos trabalhadores que tenham sido convocados ao abrigo do disposto nesta cláusula e que posteriormente sejam desconvidados com uma antecedência igual ou inferior a vinte e quatro horas sobre a hora de início do dia de trabalho que deveriam prestar, a TAP pagará a compensação pecuniária a que alude o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, calculada sobre o número de horas do período normal de trabalho diário.

11 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso complementar ou de feriados, para além dos limites referidos no n.º 9, será processado e pago no mês imediatamente a seguir, a menos que o trabalhador comunique à empresa, no momento da convocação, que opta pelo gozo de dia de descanso compensatório, o que será aceite desde que possível e daí não decorram prejuízos para a empresa.

12 — O trabalhador poderá ser dispensado da transferência do dia de descanso complementar ou da prestação de trabalho em feriado, prevista no n.º 1, se invocar e justificar por escrito motivos que sejam considerados atendíveis.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 9.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas esta-

belecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas/dia e sete dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Subsídio de disponibilidade

1 — Em compensação da sujeição às disponibilidades exigidas pela operação e face às irregularidades de início e de termo da prestação de trabalho, os trabalhadores terão direito a um subsídio de disponibilidade, que será devido 11 meses em cada ano.

2 — O subsídio de disponibilidade é reduzido na proporção dos dias de indisponibilidade para trabalho (faltas), salvo quando esta seja devida a:

Férias;

Ausência justificada por motivo de casamento ou de nojo;

Ausência justificada por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;

Ausência por licença de maternidade (até 98 dias), por ocasião de parto;

Ausência por doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3 — O subsídio de disponibilidade terá os seguintes valores, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997:

	EM	MA	TRTMA	TMFP	TPPC
Técnico superior .....	—\$—	—\$—	15 400\$00	18 000\$00	16 700\$00
Chefe de secção .....	—\$—	—\$—	15 400\$00	18 000\$00	16 700\$00
Grau III .....	—\$—	—\$—	15 400\$00	18 000\$00	16 700\$00
Grau II .....	10 800\$00	10 800\$00	13 400\$00	16 000\$00	14 700\$00
Grau I .....	8 900\$00	8 900\$00	11 500\$00	14 000\$00	12 700\$00
Iniciado .....	7 800\$00	7 800\$00	10 500\$00	13 000\$00	11 800\$00

Tabela salarial

	EM	MA	TRTMA	TMFP	TPPC
Técnico superior .....	—\$—	—\$—	245 100\$00	278 600\$00	261 900\$00
Chefe de secção .....	—\$—	—\$—	245 100\$00	278 600\$00	261 900\$00
Grau III .....	—\$—	—\$—	222 900\$00	256 300\$00	239 700\$00
Grau II .....	184 000\$00	168 400\$00	200 600\$00	234 100\$00	217 400\$00
Grau I:					
Subgrau 4 .....	—\$—	156 000\$00	—\$—	—\$—	—\$—
Subgrau 3 .....	158 300\$00	144 900\$00	175 100\$00	208 500\$00	191 700\$00
	(150 500\$00)	(132 700\$00)	(161 700\$00)	(191 700\$00)	(178 400\$00)
Subgrau 2 .....	139 400\$00	119 400\$00	150 500\$00	175 100\$00	167 200\$00
	(128 300\$00)	(111 500\$00)	(139 400\$00)	(161 700\$00)	(156 000\$00)
Subgrau 1 .....	119 400\$00	106 000\$00	128 300\$00	148 300\$00	139 400\$00
	100 300\$00	89 300\$00	106 000\$00	124 900\$00	117 100\$00
Iniciado .....	89 300\$00	78 100\$00	94 900\$00	111 500\$00	100 300\$00

As posições entre parêntesis são apenas aplicáveis na primeira integração; os trabalhadores nelas enquadrados evoluirão para a posição imediata do mesmo subgrau nas mesmas condições de acesso dos trabalhadores enquadrados no subgrau imediatamente anterior.

### APÊNDICE

#### Caracterização funcional das categorias profissionais criadas no anexo D (cláusula 1.<sup>a</sup>)

**Electromecânico.** — Manufactura, repara, monta, instala e modifica utensílios e equipamentos de apoio oficial e de hangar fixos ou móveis, instalações e estruturas metálicas simples e respectivos componentes, ou unidades de idêntica complexidade, incluindo baterias.

**Mecânico de apoio.** — Executa tarefas auxiliares e de apoio às actividades técnicas e técnico-administrativas da manutenção oficial e de avião relacionadas com os locais de trabalho, material, equipamento e ferramentas bem como executa sob supervisão tarefas de alguma dificuldade e ou média tecnologia. Pode executar, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica, quando para tal esteja devidamente qualificado.

**Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico.** — Realiza, autonomamente, processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito da manufactura, recuperação, tratamento, revisão geral, ensaio e modificação de peças e componentes de sistemas de avião e materiais utilizados em aeronáutica, de acordo com as especificações técnicas aplicáveis. Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico.

**Técnico operador de máquinas-ferramentas de precisão.** — Manobra, regula e assegura a conservação corrente das máquinas-ferramentas convencionais e de comando numérico por computador que opera com vista à realização de trabalhos de maquinagem de precisão para recuperação, modificação e manufactura de peças

de avião ou conjuntos e manufacturas de ferramentas ou outras, em observância das cotas e dimensões especificadas no modelo, desenho ou outra especificação técnica, para o que procede à montagem dos acessórios adequados à programação para comando numérico por computador e às regulações e medições necessárias em cada operação ou sequência de operações.

*Técnico de preparação, planeamento e compras.* — Executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços, à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de aviões e seus componentes, de acordo com as qualificações adquiridas, para o que consulta desenhos, planos, modelos, manuais e outras especificações técnicas, bem como procede ao registo histórico dos trabalhos de manutenção e dos equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais, em ficheiros manuais ou em suporte informático.

## **ANEXO E**

### **Carreira e condições de trabalho específicas de operador de rampa e terminais (ORT)**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Categoria profissional de ORT**

É criada a categoria profissional de operador de rampa e terminais, designada abreviadamente por ORT, com a seguinte caracterização funcional:

- a) Procede ao carregamento e descarregamento de aviões;
- b) Conduz e opera equipamentos de assistência ao avião;
- c) Pode conduzir veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto;
- d) Pode utilizar equipamentos ou instrumentos auxiliares no desempenho das suas funções;
- e) Procede ao reboque de aviões manobrando um tractor;
- f) Procede ao controlo de bagagens e volumes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Primeira integração. Reclassificação. Extinção**

1 — São integrados na C/P e na carreira de ORT os trabalhadores que possuam actualmente as categorias profissionais de bagageiro, operador de rampa (OR), chefe de equipa e tractorista de reboque de avião, que prestam serviço nas unidades de *handling* e desempenham funções contidas no âmbito da nova profissão.

2 — São extintas as C/P de bagageiro, operador de rampa e de tractorista de reboque de avião.

3 — Os trabalhadores que possuam actualmente as categorias profissionais extintas, nos termos do n.º 2, e que não sejam reclassificados na C/P de ORT, nos termos do n.º 1, sê-lo-ão em outra C/P adequada às habilitações possuídas e funções desempenhadas que integre o essencial dessas funções realmente desempenhadas.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Habilitações mínimas**

1 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de ORT terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

2 — As habilitações mínimas referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores actualmente vinculados à empresa e que sejam integrados na C/P de ORT.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Grau e subgrau. Definição**

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau/subgrau a situação relativa na evolução da carreira, de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Enquadramentos**

1 — O enquadramento da C/P ORT abrange três graus — I, II e III —, além de um estágio de iniciação, com a duração de seis meses, podendo aceder a funções de coordenação.

2 — O grau I subdivide-se em três subgraus e os graus II e III subdividem-se em dois subgraus.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Desempenho de funções**

1 — Cada grau será caracterizado por um conteúdo funcional extensivo e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a qualificação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Os ORT do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção específicas para o exercício de funções de coordenação.

3 — A qualificação profissional é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Evolução na carreira**

1 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos para o acesso a cada grau, constituídos por um mínimo de tempo de permanência com avaliação positiva.

2 — O ingresso na carreira profissional dos ORT é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses.

3 — Concluído o estágio de iniciação com aproveitamento, o ORT ingressa na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I.

4 — O ORT evoluirá até ao subgrau 3 do grau I após dois anos de permanência em cada posição salarial e subgrau, desde que obtenha avaliação positiva.

5 — A evolução do ORT nos subgraus dos graus II e III fica dependente de um tempo mínimo de permanência de um ano em cada subgrau.

6 — A passagem de graus terá lugar de acordo com a necessidade de preenchimento de vagas definidas pela empresa.

7 — A empresa estabelecerá e publicará os requisitos necessários para a evolução nas carreiras profissionais, precedendo consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores respectivos.

8 — Constituem pré-requisitos de toda e qualquer evolução a obtenção de avaliação de desempenho e potencial positiva, para além da não verificação das situações previstas no n.º 5 da cláusula 18.ª do AE.

9 — Verificados os pré-requisitos estabelecidos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar por selecção, com base na análise curricular individual, na avaliação da proficiência técnica e na avaliação do desempenho e potencial.

10 — O ORT de grau III poderá ascender a TT desde que possua os requisitos exigidos e haja vaga.

11 — O disposto na cláusula 18.ª, n.º 10, do AE é aplicável à evolução na carreira do ORT.

#### Cláusula 8.ª

##### Nomeação para funções de coordenação

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — Salvo o disposto no n.º 4 da cláusula seguinte, a nomeação para funções de coordenação será por período nunca inferior a 30 dias.

#### Cláusula 9.ª

##### Regime remuneratório de coordenação

1 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 6% da retribuição auferida pelo trabalhador, adicional que será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

2 — Os ORT temporariamente nomeados para coordenar equipas por período superior a 30 dias terão direito a um adicional de 6%, calculado sobre o enquadramento correspondente às funções desempenhadas.

3 — A substituição temporária no desempenho de funções de coordenação de equipas, que deverão ser

asseguradas por ORT do grau III, deverão ter lugar mediante designação por escrito e determinarão o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para o substituído, bem como do respectivo adicional, desde que por período igual ou superior a 30 dias, sendo a retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia ou de coordenação será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

4 — O impedimento que originar a substituição temporária no desempenho de funções de chefia ou de coordenação não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia ou de coordenação para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou acidente de trabalho.

#### Cláusula 10.ª

##### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder oito horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita aos limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

#### Cláusula 11.ª

##### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a uma hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá uma duração mínima de cinquenta e quatro horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco;
- b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos, seguir-se-á sempre um



*Bol. Trab. Emp.*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, 29/11/1997

**AE entre a Borealis Polímeros, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

As partes identificadas na cláusula 1.<sup>a</sup> acordam em introduzir as seguintes alterações ao AE presentemente em vigor.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Borealis Polímeros, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho, mesmo em regime de horário flexível, não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias.

1.1 — A partir de 1 de Outubro de 1997, a duração semanal do horário normal não poderá exceder as trinta e nove horas.

1.2 — A partir de 1 de Julho de 1998, a duração semanal do horário normal não poderá exceder as trinta e oito horas e trinta minutos.

1.3 — A partir de 1 de Janeiro de 1999, a duração semanal do horário normal não poderá exceder as trinta e oito horas.

1.4 — A duração máxima do trabalho em regime de turnos mantém-se nas quarenta horas semanais.

2 — .....

3 — .....

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- a) 15 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;
- b) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);
- c) 30 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

1.1 — A partir de 1 de Outubro de 1997, as percentagens referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são alteradas para:

- a) 17 %;
- b) 22 %;
- c) 32 %.

1.2 — A partir de 1 de Julho de 1998, as percentagens referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são alteradas para:

- a) 18,5 %;
- b) 23,5 %;
- c) 33,5 %.

1.3 — A partir de 1 de Janeiro de 1999, as percentagens referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são alteradas para:

- a) 20 %;
- b) 25 %;
- c) 35 %.

2 a 6 — .....

**SECÇÃO III**

**Férias**

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Período e época de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias que, em 1997, terá a duração de 23 dias úteis.

1.1 — O período de férias a gozar em 1998 terá a duração de 24 dias úteis.

1.2 — O período de férias a gozar em 1999 terá a duração de 25 dias úteis.

1.3 — O aumento do período de férias não terá qualquer repercussão no montante do respectivo subsídio, que se mantém.

2 a 13 — .....

**CAPÍTULO XII**

**Outras regalias**

**Cláusula 91.<sup>a</sup>-A**

**Fundo de pensões**

1 — É implementado um fundo de pensões, sendo canalizada pela empresa, para a sua constituição, em 1997, a verba de 45 000 contos.

2 — Para esse fundo de pensões, a empresa canalizará as seguintes verbas:

- a) Em 1997 — 45 000 contos (montante da constituição);
- b) Em 1998 — 2 % da massa salarial;
- c) Em 1999 — 2 % da massa salarial.

3 — O fundo de pensões poderá cobrir todos os riscos e situações previstas no denominado «Plano de Pensões da CNP».

4 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do fundo.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>-B

### Prémio de resultados

1 — É instituído um prémio de resultados baseado nos lucros de cada exercício, aprovados em assembleia geral da empresa, depois de auditados e certificados.

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá para sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

- a) Resultado do exercício inferior a 2,5 milhões de contos não dará direito a qualquer prémio;
- b) Resultado do exercício entre 2,5 milhões de contos e 4,5 milhões de contos dará direito a um prémio de 60 contos por cada trabalhador;
- c) Resultado do exercício entre 4,5 milhões de contos e 7,5 milhões de contos dará direito a um prémio de 120 contos para cada trabalhador;
- d) Resultado do exercício entre 7,5 milhões de contos e 10 milhões de contos dará direito a um prémio de 180 contos para cada trabalhador;
- e) Resultado do exercício de mais de 10 milhões de contos dará direito a um prémio de 250 contos para cada trabalhador.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Abril de cada ano.

4 — O prémio anual será afectado em 50% ao fundo de pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

## ANEXO VII

### Valores de subsídios para 1997

#### A) Cláusula 39.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — 1900\$;
- 2) Período de jantar — 1900\$.

c) Ajuda de custo diária — 6330\$.

#### B) Cláusula 41.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — 1900\$;
- 2) Período de jantar — 1900\$.

d) Ajuda de custo diária — 6330\$.

#### C) Cláusula 54.<sup>a</sup>, «Abono para falhas»

Abono mensal — 4090\$.

#### D) Cláusula 55.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»

Valor diário — 1250\$.

#### E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — 29 210\$;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 11 740\$;
- c) Sábado e domingo não isolados — 18 920\$;
- d) Cada hora de prevenção — 310\$.

### Valores de subsídios para 1998

#### A) Cláusula 39.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — 1970\$;
- 2) Período de jantar — 1970\$.

c) Ajuda de custo diária — 6560\$.

#### B) Cláusula 41.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — 1970\$;
- 2) Período de jantar — 1970\$.

d) Ajuda de custo diária — 6560\$.

#### C) Cláusula 54.<sup>a</sup>, «Abono para falhas»

Abono mensal — 4240\$.

#### D) Cláusula 55.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»

Valor diário — 1300\$.

#### E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — 30 240\$;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 12 160\$;
- c) Sábado e domingo não isolados — 19 590\$;
- d) Cada hora de prevenção — 330\$.

### Valores de subsídios para 1999

#### A) Cláusula 39.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — 2040\$;
- 2) Período de jantar — 2040\$.

c) Ajuda de custo diária — 6780\$.

#### B) Cláusula 41.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — 2040\$;
- 2) Período de jantar — 2040\$.

d) Ajuda de custo diária — 6780\$.

#### C) Cláusula 54.<sup>a</sup>, «Abono para falhas»

Abono mensal — 4380\$.

#### D) Cláusula 55.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»

Valor diário — 1350\$.

#### E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — 31 230\$;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 12 560\$;
- c) Sábado e domingo não isolados — 20 230\$;
- d) Cada hora de prevenção — 350\$.

# ANEXO VIII

Tabela salarial para 1997

Escalão	Valor
1 .....	503 000\$00
2 .....	470 500\$00
3 .....	444 700\$00
4 .....	422 000\$00
5 .....	395 000\$00
6 .....	373 600\$00
7 .....	353 700\$00
8 .....	333 900\$00
9 .....	312 500\$00
10 .....	294 700\$00
11 .....	276 200\$00
12 .....	260 600\$00
13 .....	244 300\$00
14 .....	230 600\$00
15 .....	216 500\$00
16 .....	200 900\$00
17 .....	187 400\$00
18 .....	177 400\$00
19 .....	167 500\$00
20 .....	159 700\$00
21 .....	148 900\$00
22 .....	140 400\$00

*Nota.* — O aumento percentual acordado — 3,75 % — terá sempre de se situar 1,25 % acima da taxa de inflação verificada no ano de 1997, devendo, portanto, ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 1997 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior a 2,5 %.

Tabela salarial para 1998

Escalão	Valor
1 .....	520 700\$00
2 .....	487 000\$00
3 .....	460 300\$00
4 .....	436 800\$00
5 .....	408 900\$00
6 .....	386 700\$00
7 .....	366 100\$00
8 .....	345 600\$00
9 .....	323 500\$00
10 .....	305 100\$00
11 .....	285 900\$00
12 .....	269 800\$00
13 .....	252 900\$00
14 .....	238 700\$00
15 .....	224 100\$00
16 .....	208 000\$00
17 .....	194 000\$00
18 .....	183 700\$00
19 .....	173 400\$00
20 .....	165 300\$00
21 .....	154 200\$00
22 .....	145 400\$00

*Nota.* — O aumento percentual acordado — 3,50 % — terá sempre de se situar 1,25 % acima da taxa de inflação verificada no ano de 1998, devendo, portanto, ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 1998 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior a 2,25 %.

Tabela salarial para 1999

Escalão	Valor
1 .....	537 700\$00
2 .....	502 900\$00

Escalão	Valor
3 .....	475 300\$00
4 .....	451 000\$00
5 .....	422 200\$00
6 .....	399 300\$00
7 .....	378 000\$00
8 .....	356 900\$00
9 .....	334 100\$00
10 .....	315 100\$00
11 .....	295 200\$00
12 .....	278 600\$00
13 .....	261 200\$00
14 .....	246 500\$00
15 .....	231 400\$00
16 .....	214 800\$00
17 .....	200 400\$00
18 .....	189 700\$00
19 .....	179 100\$00
20 .....	170 700\$00
21 .....	159 300\$00
22 .....	150 200\$00

*Nota.* — O aumento percentual acordado — 3,25 % — terá sempre de se situar 1,25 % acima da taxa de inflação verificada no ano de 1999, devendo, portanto, ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 1999 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior a 2,0 %.

# ANEXO IX

Categorias profissionais por grupos/carreiras

Vencimentos mínimos

Grupos	Categorias profissionais
I	.....
II (Vencimento mínimo: escalão 6)	.....
III (Vencimento mínimo: escalão 11)	.....
IV (Vencimento mínimo: escalão 14)	.....
V (Vencimento mínimo: escalão 18)	.....
VI (Vencimento mínimo: escalão 20)	.....
VII (Vencimento mínimo: escalão 22)	Ajudante de fiel de armazém. Apont. recepcionista. Auxiliar. Condutor MAET. Contínuo. Emp. serviços exter- nos. Entreg. ferramentas. Escriturário B. Jardineiro. Lubrificador. Motorista. Operador básic./recep- cionista. Operador empilhador. Operador de ensaca- gem.

Grupos	Categorias profissionais
VII (Vencimento mínimo: escalão 22)	Operador heliográfico. Operador reprografia. Operador de telex. Pedreiro. Pintor. Porteiro. Serralheiro civil 2. Serralheiro mecânico 2. Telefonista. Telefonista-recepcionista. Tractorista.
VIII (Eliminado)	Integradas no grupo VII.

Pelas Borealis Polímeros, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química e Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

Credencia António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, António Alexandre Picareta Delgado e Maria Filomena Barroso com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE Borealis.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 3 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado: (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 5 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

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

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

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 20 de Junho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato de Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, declara que outorga o AE/Boeralis em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
 SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
 SE — Sindicato dos Economistas;  
 SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
 SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados.

Lisboa, 11 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 19 de Novembro de 1997.

Depositado em 19 de Novembro de 1997, a fl. 99 do livro n.º 8, com o n.º 375/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.