

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^A SÉRIE

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

Preço 2352\$00
(IVA incluído)

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|----------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^A SÉRIE | LISBOA | VOL. 66 | N.º 30 | P. 2359-2582 | 15-AGOSTO-1999 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|----------------|

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (produção e apoio) 2363
- Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares 2363
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros 2364
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 2364
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 2364
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, e outros 2364
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 2365
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 2365
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 2365
- Aviso para PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 2366

| | |
|---|------|
| — Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o SIND-PAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza | 2366 |
| — Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza | 2366 |
| — Aviso para PE das alterações do ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. da Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros. | 2367 |
| — Aviso para PE da alteração salarial do ACT entre a Dragão Abrasivos, L. ^{da} , e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química | 2367 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|---|------|
| — CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros | 2367 |
| — CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras | 2398 |
| — CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras | 2402 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras | 2404 |
| — CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras | 2409 |
| — CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outras | 2413 |
| — CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio e manutenção) — Alteração salarial | 2414 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pessoal fabril/Centro e Sul) — Alteração salarial e outras | 2416 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras | 2419 |
| — CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa da Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras | 2423 |
| — CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 2424 |
| — CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial | 2426 |
| — CCT entre a AEVP — Assoc. de Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras | 2426 |
| — CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração salarial e outras | 2432 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras | 2435 |
| — CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras | 2445 |
| — CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras | 2446 |
| — ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários | 2447 |
| — ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras | 2481 |
| — AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil | 2500 |
| — AE entre a GesLoures — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. | 2537 |
| — AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro — Alteração salarial e outras | 2556 |
| — AE entre a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras | 2556 |

| | |
|---|------|
| — AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro — Alteração salarial e outras | 2564 |
| — AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras | 2567 |
| — Acordo de adesão entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e o SENSIQ — Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros | 2569 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

| | |
|--|------|
| — SIFAP — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos | 2570 |
| — Sind. dos Professores da Região Centro | 2571 |

Associações patronais:

I — Estatutos:

| | |
|---|------|
| — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo — Alteração | 2578 |
|---|------|

II — Corpos gerentes:

| | |
|---|------|
| — AAPACA — Assoc. de Auto-Produtores de Alimentos Compostos para Animais | 2579 |
| — ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros | 2579 |
| — UNIHSNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal | 2580 |

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

| | |
|---|------|
| — Comissão de Trabalhadores da Construções Metálicas da Socometal, S. A. | 2581 |
| — Comissão de Trabalhadores da REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L. ^{da} | 2581 |
| — Comissão de Trabalhadores da Eugster & Frismag — Electrodomésticos, L. ^{da} | 2581 |
| — Comissão de Trabalhadores da Norporte Confecções, S. A. | 2582 |
| — Comissão de Trabalhadores da Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A. | 2582 |



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

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (produção e apoio).

Nos termos do n.º 5 e para os 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 está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999, e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos do continente integrados na área de cada contrato colectivo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmancho, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999, e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares 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 que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. 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 24, de 29 de Junho de 1999.

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 no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam exclusivamente o comércio de veículos de duas rodas e respectivos acessórios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores

ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SIN-DEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT celebrados entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1999, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. 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 extensão das alterações do CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

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, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-

gante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 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 contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

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 Évora:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante 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, 1997, 1998 e 1999, 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, 43, 43, e 2, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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 contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

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 da Guarda:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante 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, 1997, 1998 e 1999, 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, 43, 43, e 2, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a 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 25, de 8 de Julho de 1999.

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 Portalegre:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante 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 FEPGES — 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, 1997, 1998 e 1999, 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, 43, 43, e 2, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões

e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial do CCT mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999.

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 a referida alteração extensiva, no distrito de Braga:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999.

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, no território do continente, com excepção dos distritos de Braga, Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

lhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE das alterações do ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. da Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos acordos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27 e 30, de 22 de Julho e de 15 de Agosto, ambos de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre as entidades patronais do mesmo sector económico (indústria de fibrocimento) não subscritoras das convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as entidades patronais subscritoras das convenções e traba-

Aviso para PE da alteração salarial do ACT entre a Dragão Abrasivos, L.ª, e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 da alteração salarial do acordo colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam a actividade regulada não subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que

sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o seu período de vigência mínimo é de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos anexos III e IV do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1999

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta revestirá forma escrita e será apresentada com a denúncia.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão ter início nos 30 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Exercício da actividade sindical

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações.

Cláusula 5.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos, desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais na empresa

As comissões sindicais e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindi-

cais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as correspondentes funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, ou provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa) de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou em quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, tais ausências como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

8 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior, será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 8.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada:

- Nas empresas ou unidades de produção com 75 ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o

requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterá a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes as direcções dos sindicatos, quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para actividade sindical.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou suplementar.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de tra-

balho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acesso

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo I, são as seguintes:

A) Mineiros — para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosocinioses, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 16 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que já tenham exercido aquela profissão.

B) Administrativos e serviços — a idade mínima é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente.

C) Licenciados e bacharéis:

I — Princípios gerais:

1 — Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou bacharelato oficialmente reconhecidos.

2 — No preenchimento de lugares vagos nas empresas, dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço.

3 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4 — Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as respectivas funções, nos termos deste CCT.

II — Condições de admissão, acesso e carreira profissional:

1 — Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais seis graus.

2 — O grau I destina-se aos profissionais que concluem os bacharelados ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores.

3 — Os graus I e II devem ser considerados como base de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico, e a permanência máxima nestes graus é de três anos.

4 — A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas três carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal.

D) Restantes profissões — idade e habilitações mínimas legais.

Cláusula 12.^a

Exame e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laborem na exploração, apoio e transformação ou junto da extracção, portanto com risco de doença profissional, são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laborem em locais subterrâneos ou no exterior, com maior risco de doença profissional, podem requerer exame médico de seis em seis meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade de a empresa cumprir o disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador terá direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde a expensas da empresa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental geral é de 45 dias, com excepção do seguinte:

- a) Profissões qualificadas;
- b) Trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança — 180 dias (encarregados, quadros médios e chefias intermédias, entre outros);
- c) Pessoal de direcção e quadros superiores — 240 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos expressamente previstos na lei.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 15.^a

Forma do contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 16.^a

Preferência na admissão dos trabalhadores a termo

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Readmissão

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento reingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

Níveis de Remuneração

Às diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídos nos termos do anexo II, níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I para efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 20.^a

Densidades

Na elaboração do quadro de pessoal serão obrigatórias as seguintes proporções:

1 — Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões.

2 — Havendo um só trabalhador daquelas profissões, este deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico do 2.º escalão.

3 — Para cada uma daquelas profissões o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais.

4 — A densidade de trabalhadores classificados como especializado ou principal, ou assistente administrativo, não poderá ser inferior a 20% do total dos oficiais de especialidade ou dos escriturários.

Cláusula 21.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a elaborar, remeter e afixar em local bem visível os quadros do pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Progressões salariais

1 — Os trabalhadores do 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão após três anos de permanência na mesma empresa e no exercício efectivo da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores do 2.º escalão ascendem ao escalão imediato após três anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários administrativos ascenderão a escriturário do 3.º escalão logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria e na empresa.

4 — Os contínuos e guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigíveis, para trabalhadores administrativos, passam, se o desejarem, a profissionais de escritório logo que se abra vaga nesse quadro.

5 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricistas com dois anos de efectivo serviço na empresa, desde que tenham completado 18 anos de

idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade será classificado como ajudante do 1.º ano, desde que tenha, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

6 — Os aprendizes que concluem os cursos de formação profissional de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

7 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

8 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de dois anos de efectivo serviço, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

9 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após um ano de serviço efectivo, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

10 — a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão, no máximo, dois anos de efectivo serviço no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II.

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução (escalão II) permanecerão, no máximo, três anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos (escalão I), se a entidade não comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos (escalão I).

c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos (escalão I) permanecerão, no máximo, quatro anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para este escalão.

d) Os trabalhadores que, decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos da especialidade ascenderão a tirocinantes TD do escalão II (2.º ano).

e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa nos termos da alínea b), terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido.

f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenhem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

11 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos

ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos naquelas categorias, regressam à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 23.^a

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não atribuir aos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do seu contrato de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula 39.^a deste CCT;
- f) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindical e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- i) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- j) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, sempre que aquele o solicite;
- l) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas, relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis a contar da data em que dela tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície que normalmente trabalham em locais silicogéneos e que o pre-

tendam, antes do início do respectivo período de trabalho, 1 l de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido por via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização segundo o prudente arbítrio do juiz.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade, as funções que lhe foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, 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 dele próprio ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e autorização do Ministério da Qualificação e o Emprego e, ainda, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 82.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência, resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a tramitação que a lei prevê, os trabalhadores que fiquem desempregados por esse facto receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

Cláusula 26.^a

Transferência para empresa associada

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Conceito de trabalhador do interior

Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior e, por outro lado, dos do exterior e administrativos não poderá exceder, respectivamente, trinta e sete horas e meia e quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os períodos de trabalho semanal definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão de todas as interrupções de actividade que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador, sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula e do n.º 2 da cláusula 32.^a

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de trinta e sete horas e meia sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e duas horas.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

5 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre este e a superfície e vice-versa é considerada como tempo efectivo de trabalho.

6 — É permitido que o período normal de trabalho diário se prolongue, no máximo, até dez horas e não ultrapasse cinquenta horas semanais, nos termos do número seguinte, salvo quanto aos trabalhadores dos serviços administrativos, aos quais não se aplicará o regime previsto neste número.

7 — A adaptação do horário de trabalho só poderá efectuar-se nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas ao IDICT e afixadas na empresa nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

8 — Na situação prevista no n.º 6, os mapas de horários de trabalho que incluam trabalhadores nesse regime são elaborados de forma que a duração normal do horário semanal seja definida, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

9 — As empresas poderão criar para o sector administrativo horários desfasados, nos seguintes termos:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador será obrigado;

- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

10 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou se se verificar casos de força maior.

5 — A falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no início do turno seguinte é considerada caso de força maior.

6 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho suplementar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas anuais por cada trabalhador.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, salvo nos casos de iminência de prejuízos importantes.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

10 — O trabalhador que realiza trabalho suplementar em prolongamento do seu período normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

11 — O serviço prestado em dia de descanso semanal obrigatório que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito de descansar um dia nos três dias úteis seguintes, em princípio, a acordar com a empresa, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Transporte por prestação de trabalho suplementar

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas suplementares, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residência do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho suplementar.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse uma hora, o excedente é pago como suplementar, nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

O conceito de trabalho nocturno é o estabelecido na lei. Este trabalho terá uma remuneração que será igual à retribuição normal, acrescida de 25% até às 24 horas e de 50% a partir das 0 horas.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho por turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, consoante o número de turnos, do seguinte valor:

Regime de dois turnos — 6600\$;

Regime de três turnos — 13 400\$.

4 — Os subsídios referidos no número anterior venhem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos.

5 — Os subsídios referidos no n.º 3 incluem remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

6 — Sempre que a aplicação do regime de retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores do que o estabelecido no n.º 3, será apenas aplicável aquele regime.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso semanal.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo escrito à isenção.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer à instalação a que pertença, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar mensalmente, a qual será afixada em local visível.

3 — As empresas acordarão directamente com os trabalhadores interessados as condições materiais para a prestação do trabalho neste regime.

CAPÍTULO VI

Retribuição do Trabalho

Cláusula 35.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador, designadamente a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outros equivalentes.

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

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e exterior, para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de 4300\$.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) Trabalho nocturno — um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100 %, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

Exemplo. — Trabalhador que aufera 65 000\$/mês. Se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, em dia de descanso semanal complementar ou feriado terá a seguinte retribuição no fim do mês.

1) Determina-se o valor/hora simples:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

$$RH = \frac{65\,000\$ \times 12}{52 \times 40}$$

$$RH = 375\$$$

2) Nos termos do n.º 2, da cláusula 36.^a, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100 %.

3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho, um total de 65 000\$ + 375\$ × 2 = 65 000\$ + 750\$ = 65 750\$.

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime de prémio

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção e dado conhecimento prévio dos respectivos regimes aos sindicatos outorgantes desta convenção.

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 500\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições quentes ou nelas participem com montante não inferior a 500\$.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 500\$, a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

Cláusula 39.^a

Subsídio de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior risco, tais como reparações de poços, chaminés, poços ou chaminés inclinados com declive superior a 30.º e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio diário de 90\$.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 70\$, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 40.^a

Exercício de funções melhor remuneradas

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer ou exerça de facto funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria, às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho até 12 meses e serviço militar.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir um ano de serviço a 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Se se verificar impedimento prolongado, designadamente por acidente de trabalho ou baixa por doença, a entidade patronal garante ao trabalhador direito ao pagamento do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano.

Cláusula 44.^a

Forma, tempo e local de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição na segurança social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga sempre que possível, até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocação em serviço

Cláusula 45.^a

Definição

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que este é prestado com carácter de regularidade, na sede, delegação da empresa ou zona de exploração para a qual o trabalhador foi contratado, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 46.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento do tempo de deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) A um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20%, quando se deslocar em motociclo ou ciclomotor, desde que devidamente autorizado.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula anterior, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferam no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30% da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo da deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) A um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 2 400 000\$, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) Um subsídio de 30% do preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

Em substituição do disposto em quaisquer das alíneas das cláusulas 45.^a e 46.^a, as empresas poderão acordar, com os trabalhadores que se deslocam em serviço, a

atribuição de condições globalmente mais favoráveis, nomeadamente ajudas de custo e seguro de acidentes pessoais ou de vida próprio.

Cláusula 49.^a

Deslocações fora do País

Para deslocações fora do País, as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

Seguros de risco de doença em deslocação em serviço

1 — Durante os períodos de deslocação, os encargos com a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 46.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá, desde logo, avisar a entidade patronal, ou os seus representantes, no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 51.^a

Períodos de inactividade

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Despesas de transporte

As despesas de transporte a que têm direito todos os trabalhadores deslocados referem-se sempre a viagem em 1.^a classe quando o transporte for ferroviário ou marítimo e em classe turística quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite de trinta e sete horas e meia, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;
- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja comunicação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

5 — Mantém-se na esfera individual do trabalhador os direitos e regalias, anteriormente adquiridos, de carácter mais favorável.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados como feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro dia nacional da indústria mineira.

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1 — Por princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao respectivo subsídio de

férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

1 — O período de férias será de 22 dias úteis para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a oito dias úteis de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado 3 meses de serviço efectivo.

Cláusula 57.^a

Marcação e acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

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

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será, em princípio, concedido o direito de gozar as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção, na marcação do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura dos exames.

Cláusula 58.^a

Férias interpoladas

As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que um dos períodos seja, no mínimo, de 11 dias úteis consecutivos.

Cláusula 59.^a

Alteração da época de férias

1 — Se, depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 56.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Nos casos de impedimento prolongado, aplicar-se-á o disposto na lei quanto ao prosseguimento do gozo de férias em falta.

5 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 55.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório, deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após a prestação de três meses de serviço efectivo, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

Cláusula 61.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 62.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 64.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;

- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado;
- f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
- h) As dadas por prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Não implicam pagamento de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;

- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 67.^a

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 69.^a

Atrasos por motivo fortuito

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração, até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei e, na presente convenção, nas cláusulas constantes deste capítulo.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

4 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

5 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 71.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 72.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos da lei.

Cláusula 73.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 74.^a

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 75.^a

Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

1 — Em caso de transmissão da exploração do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se no prazo de três meses as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 76.^a

Falência

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se foram vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 78.^a

Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo, quanto às mulheres, quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, nos termos legais, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

A) Mulheres

Cláusula 79.^a

Capacidade para o exercício das funções

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões desde que não contrariem os condicionamentos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até 3 meses após o parto, o transporte regular de cargas.

Cláusula 80.^a

Direitos dos profissionais

Além do estipulado na presente convenção, para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente antes ou depois do parto;
- c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;
- d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período;
- e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de 30 dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- g) Dois períodos de uma hora por cada dia, sem perda de retribuição, para amamentação, às mães trabalhadoras com filhos até um ano de idade. A utilização destes períodos no início e ou antes do final do seu período de trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;
- h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;
- i) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;
- j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais devidamente comprovadas que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

B) Menores

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

Cláusula 82.^a

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspecção dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados

Cláusula 83.^a

Capacidade de trabalho reduzida

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores da lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses será garantido serviço no exterior, durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruíam e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores da lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria acrescida de 75% da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez, a cargo da respectiva instituição.

Cláusula 84.^a

Garantias dos trabalhadores acidentados

As empresas devem manter os seguros de acidente de trabalho actualizados, de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Invalidez e reforma

Cláusula 85.^a

Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de

trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e aos subsídios de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique e, ainda, à importância de três meses de vencimento, salvo se a reforma por velhice não for requerida e concedida na idade normal de reforma (62 anos para as mulheres e 65 para os homens), caso em que o trabalhador não terá direito a tal prémio.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis contados da data em que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso, a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade reporta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou invalidez.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições legais relativas à aprendizagem.

Cláusula 87.^a

Estatuto dos trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes é o previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvaguardadas as situações de melhor tratamento já praticadas nas empresas.

Cláusula 88.^a

Reconversão profissional

1 — Quando por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção for necessária a extinção, no quadro de pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — Em tudo o mais aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias.

3 — Para o efeito da graduação das sanções deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de 30 dias.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou a que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

6 — A entidade patronal deve fazer as comunicações devidas às entidades interessadas.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato, e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 91.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 24.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 94.^a

Princípio geral

A entidade patronal deve instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições legais e regulamentos existentes sobre a matéria.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 95.^a

Constituição

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será criada uma comissão paritária, constituída por dois vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronal e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 96.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão, que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 97.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 98.^a

Reclassificações

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional,

considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

Cláusula 99.^a

Trabalhadores monitores

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções, ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão, com vista à formação profissional destes, terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por «trabalhadores mineiros»: mineiros, marteleiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutores de máquinas carregadoras e transportadoras, escombros, etc.).

Cláusula 100.^a

Carácter globalmente mais favorável da nova convenção

A presente convenção, considera-se globalmente mais favorável do que as anteriormente aplicáveis.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 101.^a

Disposição excepcional e transitória

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordaram no seguinte regime excepcional e transitório:

a) Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho, ou volfrâmio, ou zinco que se encontrem em situação de grave carência económico-financeira como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido, com carácter de obrigatoriedade, o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento das cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector.

b) Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer às associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitados e ou tidos pelas mesmas como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção.

c) O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas.

d) Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores, parte neste regime excepcional, todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

2 — O estatuído nesta cláusula tem carácter excepcional, pelo que fica impedida a sua aplicação analógica, bem como a sua interpretação extensiva.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completada a sua aprendizagem coadjuva os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Analista. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição de propriedades de minérios e outras substâncias minerais e águas; é responsável pela segurança, higiene e manutenção do laboratório.

Analista principal. — Executa e coordena a execução dos trabalhos de análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito automático da informação, sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista; em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de um problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Aplainador. — Manobra uma plaina para o acabamento de obras, tais como chapa de lousa, mármore ou outros materiais.

Aprendiz. — É o trabalhador em período de aprendizagem.

Arreador sinaleiro (sinaleiro de elevador). — Dirige e executa nas receitas, sendo ou não mecanizadas, dos diferentes pisos ou superfície, o movimento de cargas e descargas na jaula (gaiola) ou *skip* e transmite ao maquinista do poço de extracção sinais ópticos e acústicos indicativos das manobras necessárias, podendo também enjaular e desenjaular, engatar e desengatar as vagonetas ou carroças, executando a limpeza nas receitas, podendo ainda transportar as vagonetas ao virador dos silos que ele próprio opera.

Artista de lousas. — Executa o acabamento de obras.

Assentador de via. — Prepara e mantém as infra-estruturas, assenta, conserva e repara as vias férreas e os respectivos aparelhos de via nas minas e instalações acessórias.

Assistente administrativo. — Adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Assistente operacional. — Orienta, a partir do estudo e da análise de um projecto, a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Auxiliar de departamento de estudos. — Recolhe os elementos necessários para controlo científico da produção e dos materiais; executa todos os trabalhos de rotina inerentes ao departamento de estudos, tais como relatórios e controlo total do consumo de barrenas, medidas de convergência, cadastro de martelos e outras máquinas, e efectua medições de ventilação, poeiras e ar comprimido, caudais de água e o teor de gases nocivos à exploração.

Auxiliar de departamento de geologia. — Auxilia o geólogo nos levantamentos geológicos gerais e de detalhes na mina ou na superfície como colector e executa cortes topográficos e geológicos, elaboração de plantas e compilação de resultados de sondagens. Pode fazer pequenos trabalhos de dactilografia e executar ou colaborar na execução de relatórios.

Auxiliar de departamento de segurança e ambiente. — Sob a orientação da chefia e de acordo com parâmetros predefinidos, dinamiza, divulga e executa todas as actividades relacionadas com a prevenção e segurança de pessoas, equipamentos e ambiente, com vista à melhoria das condições de trabalho, nos locais onde este se desenvolve e respectivas zonas de efluência; promove a redução ou eliminação de riscos de acidentes quer humanos quer de ambiente; procede a análises quantitativas e qualitativas simples, registando e interpretando os seus resultados; procede à colocação, conservação e manutenção de todos os equipamentos de prevenção.

Britador. — Executa manual ou mecanicamente as tarefas inerentes à britagem e classificação de matérias-primas ou produtos fabricados a partir de substâncias minerais, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagem e pesagem.

Caixa. — Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao consumidor, fala com ele no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja; anuncia o preço e pode concluir a venda.

Canalizador. — Corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos ou explorações de minas, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais

sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado por capataz geral, ou de piso, ou de sector.

Carpinteiro. — Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas de madeira incluindo mobiliário ou de produtos afins, utilizando ferramentas manuais e mecânicas ou máquinas-ferramentas. Faz o acabamento da obra e trata a superfície da mesma com produtos adequados à sua conservação e embelezamento.

Carregador de fogo (atacadador de fogo). — Transporta cargas explosivas, prepara-as, introdu-las nos furos, ataca-as e pratica os demais actos necessários ao seu disparo, com o fim de desmontar rochas, minérios e outras substâncias minerais.

Chefe de grupo (chefe de equipa). — Sob as ordens do encarregado ou do superior hierárquico, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços. — Dirige ou chefia serviços técnicos ou administrativos, de acordo com a estrutura da respectiva empresa, podendo ter sob a sua orientação um ou mais chefes de secção, capatazes ou encarregados gerais. Consideram-se integrados nesta categoria, nomeadamente, os que chefiam os serviços próprios de contabilidade, tesouraria, informática e gerais administrativos.

Colhedor-preparador de amostras. — Recolhe amostras em minas ou determinados locais de circuito de preparação de minério, polpas, águas ou outras substâncias minerais; faz a sua redução e prepara-os para serem analisados no laboratório, sendo responsável pela segurança, arrumação e manutenção do seu local de trabalho.

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras. — Conduz e manobra pás mecânicas, autopás, escavadoras, motoniveladoras, *dumpers* de grande capacidade, tractores, autovagonetas e outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras de cobertura e outros materiais. Procede a pequenas reparações e à limpeza e lubrificação das máquinas quando for necessário.

Conferente. — Segundo directrizes de um superior hierárquico, confere e arruma mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição e regista a entrada e ou saída das mercadorias.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos

mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicação para esta elaboração; efectua revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Quando técnico de contas, pode ser responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos, bem como efectuar, fora do escritório, recebimentos, pagamentos, depósitos e entrega de documentos.

Cozinheiro. — Prepara e confecciona as refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Requisita géneros, controla e regista o gasto dos mesmos, podendo ainda ser encarregado das suas compras.

Desenhador de estudos. — De harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por este recolhidos, em gabinete ou em obra em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos, consoante o ramo de actividade sectorial. Aplica as técnicas de desenho, projecção geométrica ortogonal e axionométrica de perspectiva, e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica ou artística, intuitiva ou racional, de acordo com o seu ramo de actividade ou especialidade. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos e medições, estudar e executar, com a técnica e o pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Escalão I:

Define-se no âmbito de definição de funções de acordo com a sua experiência profissional e desenvolve um trabalho completo de estudo e execução na sua especialidade, concretizando tarefas já com alguma complexidade a partir de elementos sumários recebidos, *croquis*, notas de cálculo ou pequenos estudos, etc.; tem os

conhecimentos necessários ao exercício das respectivas funções, nomeadamente regulamentos técnicos, legislação em vigor, normalização e processos tecnológicos aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade; cálculo de natureza dimensional não abrangendo os necessários à sua estruturação e interligação, mas podendo aplicar os formulários de resistência de materiais, na procura de solução de problemas postos no desempenho das suas funções. Pode consultar, se necessário, o responsável pelo projecto ou pela coordenação.

Escalão II:

Define-se no âmbito de uma maior experiência profissional e, baseado nos conhecimentos desenvolvidos da profissão numa ou mais especialidades resultantes da formação ou currículo, responde a solicitações de trabalho que estuda e concretiza, por detalhe ou desenvolvimento, a partir de desenhos de conjunto ou de elementos sumários recebidos, colhendo e analisando os elementos indispensáveis às soluções em estudo, a alternativas parcelares, a planos de conjunto ou de execução. No âmbito da sua actividade, efectua cálculos correntes, nomeadamente de áreas e volumes, a partir de elementos ou desenhos, tendo em vista a aplicação de natureza dimensional dos elementos nos estudos a efectuar, etc. O trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor, comportando eventualmente a orientação de outros profissionais.

Desenhador de execução. — Inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseado em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias, de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Escalão I:

Define-se no âmbito da definição de funções e integra os trabalhadores que após o início da carreira entram em desenvolvimento profissional numa determinada especialidade ou actividade sectorial harmonizada com a sua formação técnica de base. Desempenha as suas funções com domínio completo das técnicas de desenho e composição dos elementos de trabalho.

Escalão II:

Define-se no âmbito da definição de funções, mas desenvolve, na base de uma maior experiência profissional, um trabalho completo de execução e pequenos estudos, implantação de instalações, equipamentos, estruturas, traçados, etc., a partir de elementos recebidos, podendo efectuar cálculos simples necessários e aplicar os conhecimentos profissionais de processos tecnológicos e normalização aplicáveis ao seu ramo de actividade e especialidade.

Desenhador-projectista. — Participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjuntos ou de pormenores, listagem de materiais de especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas, planos gerais e projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e observação, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Dumperista. — Opera com um *dumper* ou tractor, com ou sem reboque, para os quais não seja necessária carta de condução, fazendo ainda a sua manutenção mais simples.

Economista. — Licenciado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ocupa-se da aplicação das ciências económicas e financeiras.

I — Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global.
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas.
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral.
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos.
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para prossecução dos objectivos definidos.
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão.
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.
- 11) Consideram-se funções predominantes as seguintes:

Análise de conjuntura económica;
Análise económica sectorial;

Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional;
Controlo de planos;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Organização e gestão administrativa e de contabilidade;
Controlo da gestão e análise de custos;
Auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Estudos de projectos de investimento e desinvestimento;
Estudos de mercado dos factores produtivos;
Estabelecimento de políticas financeiras;
Estudo e selecção de fontes e aplicações dos recursos financeiros;
Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
Gestão dos aspectos fiscais e de seguros da empresa;
Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II:

- a) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior.
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia de equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito.
- c) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo, envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.
- d) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas dessas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.
- e) Não tem funções de chefia hierárquica, mas tem funções de chefia funcional.

Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo.
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados.
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau IV:

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo actualmente planificação a curto e médio prazos.

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes.

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação.

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa.

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau v:

a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhadores e interligações complexas entre tarefas.

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto ao nível paralelo como ao nível superior, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade.

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau vi:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais e coordena globalmente a execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento.

b) Mantém amplos e frequentes contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa.

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Electricista (oficial). — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em oficinas ou noutros locais de utilização. Inspeciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Encarregado. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos, e estabelece a forma mais conveniente para uti-

lização de mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou de vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado «encarregado geral» ou «encarregado de sector».

Encarregado de segurança ou técnico de prevenção. — Dinamiza, divulga e fiscaliza a aplicação correcta das normas de segurança e higiene do trabalho, nomeadamente fazendo inquéritos de acidentes de trabalho e outras ocorrências que interessam à segurança geral. Participa e colabora com a comissão de segurança e elabora estatísticas e relatórios.

Enfermeiro. — Administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico, nomeadamente raios x e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico, e efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro-coordenador. — Responsável por todo o serviço de enfermagem; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais de enfermagem e seus auxiliares, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão. Elabora relatórios e estatísticas da sua área de competência.

Entivador. — Escora e reveste galerias, poços e outras escavações, a fim de sustentar terrenos, preparando, ajustando e colocando armaduras de madeira, metálicas ou de outros materiais, procedendo à sua substituição quando necessária, podendo, eventualmente, fazer furações complementares do seu trabalho para aplicação de chumbadouros, parafusos ou ancoragens ou quaisquer outros dispositivos acessórios, e deve remover o escombros originado pelo seu trabalho.

Escolhedor-classificador. — Separa manualmente o minério do estéril, sobre uma mesa de escolha, telas transportadoras ou noutros locais. Poderá fazer a britagem manual de maiores blocos ou mistos, de modo a conseguir uma glonometria e qualidade convenientes. Compete-lhe manter a zona de trabalho nas melhores condições.

Escombrador-saneador. — Providencia pela segurança do pessoal empregado na exploração, localizando blocos de minério, de rocha ou de outras substâncias minerais que ameacem desprender-se, procedendo à sua remoção com ferramentas adequadas.

Escombreiro (interior). — [Ver indiferenciado (exterior).]

Escriturário. — Executa trabalhos administrativos cujas funções não correspondam a qualquer outra categoria deste grupo.

Ferreiro ou forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças ou ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por calor e tratamento térmico de recozimento, têmpera ou revenido.

Fiel de armazém. — Recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos, em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes distintivos quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa, e examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios.

Fresador. — Operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — Assegura a vigilância, defesa e conservação de edifícios, instalações fabris ou outros locais e valores que lhe estejam confiados, com a autonomia de proibir a entrada a pessoas não autorizadas, registando a entrada e saída das pessoas, veículos e materiais.

Guincheiro. — Manobra e vigia uma instalação composta principalmente por tambor e cabo de aço accionado mecânica ou electricamente para elevação, descida ou transporte de diversos materiais procedentes ou necessários à lavra; instala, conduz, manobra e vigia um aparelho, móvel ou fixo, equipado com uma pá arrasadora especial arrastilho ou balde de arraste (*scraper*) para remover os produtos da lavra e proceder à distribuição dos entulhos necessários para preencher os vazios da exploração. Pode também trabalhar com máquinas do mesmo tipo providas de dispositivos especiais.

Indiferenciado (exterior)/escombreiro (interior). — Executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas; auxilia os profissionais de especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar determinados materiais, cavar e limpar locais de trabalho.

Instrumentista. — Monta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaia toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, efectua o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, usando aparelhagem adequada, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, procurando agir de forma a não afectar a produção.

Jardineiro. — Ocupa-se de trabalhos de jardinagem e tarefas afins. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros e demais zonas adjacentes, podendo igualmente cuidar de hortas e pomares e outras actividades ligadas à silvicultura.

Lubrificador de automóveis/lavador. — Procede à lubrificação de máquinas, ferramentas e veículos automóveis, mudança e atesto de óleos e outros lubrificantes, podendo fazer a lavagem dos mesmos, mudança de rodas e reparação de pneus e câmaras-de-ar e o abastecimento de combustíveis.

Maquinista de motor e compressor. — Vigia e mantém o funcionamento das instalações fixas ou móveis destinadas a fornecer energia mecânica, eléctrica ou pneumática, para serem aplicadas em minas ou em oficinas de preparação de minérios e de outras substâncias minerais, manipulando comandos e dispositivos adequados; lubrifica e conserva as máquinas e aparelhos.

Maquinista de poço de extracção. — Manobra e vigia uma máquina de extracção num poço vertical ou inclinado equipado com jaulas ou *skips*, dispondo de equipamento de sinalização e segurança destinado ao transporte de pessoal, produtos da exploração mineira e materiais, sendo o responsável pela segurança do equipamento e seu funcionamento. No caso de não utilizar todo o período de trabalho na manobra da máquina, por automatismo da mesma, deverá prestar serviço na área das receitas que o poço serve.

Marteleiro. — Executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções que lhe são fornecidos, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, jumbos ou outras máquinas especializadas de perfuração, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo. Procede ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteleiro especializado. — Além de executar as funções inerentes ao marteleiro, manobra jumbos e outras máquinas especializadas de perfuração pneumática ou eléctrica, executando esquemas de fogo complicados e tendo conhecimentos suficientes para proceder à sua modificação, de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de fracturação.

Mecânico. — Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou equipamentos industriais e executa outros trabalhos relacionados com essa mecânica, procedendo à sua experimentação e inspecção de forma a garantir a sua operacionalidade.

Mineiro. — Desmonta minérios ou outras substâncias minerais, em minas de lavra subterrânea ou a céu aberto, utilizando ferramentas (de desmontar ou de perfuração) manuais, pneumáticas, eléctricas ou hidráulicas e explosivos. Procede, também, quando se torne necessário, ao saneamento e entivação das galerias, poços ou chaminés e dos vazios da exploração. Pode remover os escombros com os meios postos à sua disposição.

Mineiro principal. — Executa as principais tarefas de lavra subterrânea ou a céu aberto, após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa. Nomeadamente procede ao desmonte das substâncias minerais, utilizando as ferramentas ou equipamentos necessários à perfuração ou desmonte; manuseia explosivos, está habilitado a executar esquemas de fogo, procedendo à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de fracturação, carrega e dispara pegadas de fogo; procede ao saneamento e entivação das zonas de trabalho subterrâneo e remove os escombros com os meios postos à sua disposição, quando necessário. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Motorista (pesados ou ligeiros). — Possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pelas cargas que transporte, orientando e colaborando também na carga e descarga. Os veículos pesados com distribuição terão, se necessário, ajudante de motorista fora do serviço de estaleiro.

Motorista de locomotiva. — Conduz e manobra uma locomotiva para rebocar vagonetas sobre carris em minas e suas instalações acessórias, podendo também engatar e desengatar vagonetas, sendo o responsável pela sua manutenção e limpeza.

Operador de apuramento de concentrados. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção de apuramento final, submetendo os concentrados primários a novos tratamentos, com o fim de purificar ou enriquecer.

Operador de bomba. — Vigia, mantém e conserva as bombas, com accionamento electromecânico, pneumático ou outros, destinados à condução de quaisquer líquidos ou polpas. Procede à limpeza do local envolvente.

Operador de cabo aéreo. — Vigia o funcionamento e assiste instalações teleféricas, destinadas a transporte de minérios, rochas e outros materiais; nas estações, enche, lança, recebe e despeja os baldes ou cestas.

Operador de computador. — Prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos. Faz a interpretação e responde às mensagens do computador.

Operador de concentração hidrogravítica. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta principalmente por canais de lavagem, gigas, crivos, hidroclassificadores, cones classificadores, mesas vibratórias e transportadoras de polpa, com o fim de concentrar minérios ou mistos; procede também à manutenção do equipamento e limpeza das instalações respectivas.

Operador de decantação e filtragem. — Vigia e controla o funcionamento do circuito de espessamento de

sólidos, clarificação de águas e enxugo por filtragem; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de estações elevatórias e condutas (sal-gema). — Trabalhador que opera, controla e faz a conservação e limpeza de estações elevatórias dispersas, procede à leitura e recolha de dados, bem como à regulação e preparação de aditivos. Faz também a vigilância de condutas com observação dos respectivos traçados, de caixa de descarga e de purga e de ventosas automáticas, verificando igualmente a existência de trabalhos de terceiros nas proximidades das condutas. Colabora também na reparação de avarias nas condutas.

Operador de flutuação. — Vigia o funcionamento de uma secção de concentração por flutuação, controlando a aplicação dos reagentes necessários; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de fragmentação e classificação. — Vigia e regula a alimentação e o funcionamento ou instalação de uma secção, composta conforme as substâncias a tratar por britadoras, moinhos, crivos, transportadores, ciclones classificadores ou outros aparelhos, destinada a reduzir minérios e outras substâncias de origem mineral a determinadas dimensões, classificando-as; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de instalações de exploração (sal-gema). — Trabalhador que opera, controla e faz a conservação e limpeza de máquinas, aparelhos e instalações de exploração, manobra equipamentos, comandos e dispositivos adequados, procedendo igualmente a leitura e registos de dados.

Operador de lavaria. — Após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, vigia e controla todo o equipamento de preparação de minérios e acessórios, visando a obtenção de concentrado final e o armazenamento dos rejeitados; procede também à manutenção e limpeza do equipamento e das instalações respectivas. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Operador de manobras e diversos (sal-gema). — Trabalhador que procede às manobras nas sondagens de exploração, manipulando equipamentos e materiais diversos, procede à conservação das instalações nomeadamente reparações, esvaziamento e enchimento de condutas, arranjo de parques e caminhos, limpezas e trabalhos afins. Prepara também as sondagens de exploração para controlos.

Operador de máquinas de abrir chaminés. — Manobra máquinas perfuradoras de chaminés (*raise borer*), fazendo ainda o seu transporte, montagem e desmontagem, assim como as operações de manutenção necessárias.

Operador de meio-denso. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta por uma gama de maquinaria que tem por fim separar o minério pelo sistema meio-denso. Cabe a este trabalhador manter em bom estado de conservação todo o equipamento

que lhe é confiado, tal como correias de arrasto, mesas vibratórias, batéis, ciclones hidroclassificadores, crivos de recuperação de ferro-sílicos, painéis de controlo de densidades classificadoras, *thickers* e outras máquinas afins. Mede e calcula densidades de trabalho.

Operador de painel. — Por meio de painel concentrado de comando, vigia o funcionamento global de uma instalação de transporte ou tratamento de minérios, nomeadamente conjuntos de telas transportadoras, controladores de densidade, divisoras de caudais, etc.

Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte. — Opera martelos manuais, utilizando as barrenas mais apropriadas; talha blocos, de acordo com o alinhamento traçado previamente, termojactos, compressores, unidades energéticas e máquinas de bombear água. Transporta, prepara, introduz nos furos e acciona cargas explosivas; procede a acertos de blocos com o auxílio de quilhos e marretas; manobra equipamento de elevação e transporte fixos, semifixos ou móveis, em operações de remoção, para o que utiliza guias, pás carregadoras e *dumpers*. Colabora na limpeza, abastecimento, lubrificação e reparação de máquinas e equipamentos; anota os tempos de funcionamento e valores de consumo das máquinas e equipamentos por si operados.

Operador polivalente (sal-gema). — Trabalhador que substitui, nas respectivas ausências ou impedimentos, qualquer outro operador.

Operador de sondagens de exploração (sal-gema). — Opera e conserva as máquinas e aparelhos de uma instalação destinada à exploração de sal-gema, manipulando comandos e dispositivos adequados, controlando-os e procedendo à leitura e registo de dados.

Operador de tratamento químico. — Procede essencialmente a todas as operações necessárias e subsidiárias ao tratamento químico de produtos minerais, conduzindo também fornos de ustulação e, quando necessário, os de fusão e de refinação e a moagem.

Pedreiro/cimenteiro/trolha. — Executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, incluindo caiações.

Pintor. — Executa predominantemente qualquer trabalho de pintura.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e os gráficos de barras (Gant), a sua sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalho a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justificarem.

Polidor. — Faz a polidura da lousa, mármore e outro material, manobrando uma máquina polidora mecânica ou utilizando outras ferramentas manuais ou mecânicas; carrega e descarrega a máquina polidora com ou sem ajuda e procede à sua manutenção mais simples.

Praticante/estagiário. — Prepara-se para o acesso a oficial da respectiva especialidade.

Pré-oficial. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia. — Considerado profissional de engenharia, licenciado ou bacharel, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ocupa-se da aplicação das ciências e tecnologia, de actividades de investigação, produção e outras, exercendo as suas actividades nos termos seguintes:

Descrição geral de funções e graus de responsabilidade compatibilizados com a experiência profissional:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina, sob orientação e controlo de outro quadro superior.
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos.
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação.
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina.
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados.
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior.
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade.
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais.
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite.
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa.
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas e especificações.

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

d) O seu trabalho é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos.

e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior.

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais, sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

a) Supervisão directa e contínua de outros quadros superiores, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização.

b) Coordenação complexa de actividade dentro da sua especialização.

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor de pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades.

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

a) Supervisão de várias equipas de que participem outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo de controlo de trabalho dessas equipas.

b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade.

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispendio ou objectivos a longo prazo.

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e de eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade.

Programador/operador. — Controla o funcionamento do computador, conhecendo o significado das mensagens emitidas e recebidas, e a quem está cometida a tarefa de informar os digitadores sobre a maneira de operar com os periféricos.

Prospector. — Recolhe e faz análise preliminar da bibliografia, ou seja, os relatórios geológicos, e de prospecção referentes ao sector de actividade e ao minério a prospectar. Interpreta as cartas topográficas para orientação dos trabalhos de prospecção e geologia. Colabora no reconhecimento cartográfico de terrenos. Deve

ter conhecimentos suficientes sobre *facies* topográfica, tectónica e concentrados. Efectua, designadamente, as seguintes operações: preparação e reconhecimento de itinerários de prospecção; estabelecimento de programa de trabalho, embalagem, lista e expedição das amostras geológicas; estabelecimento da ligação permanente com a base; preparação de relatórios e cartas de trabalho, com indicação das amostras aluvionares, petrográficas e geoquímicas; elaboração de um relatório mensal, com apresentação dos resultados obtidos e designação do programa para o mês seguinte; apresentação de observações gerais sobre as condições de trabalho do mês e de elementos estatísticos; apoio logístico e administrativo aos superiores hierárquicos da equipa.

Rachador de lousa. — Racha os blocos de lousa nas espessuras indicadas, utilizando ferramentas apropriadas.

Registador topógrafo. — Executa todos os trabalhos de medidor e anota os valores numéricos das várias operações realizadas no decorrer dos levantamentos e calcula as cadernetas referentes a esses levantamentos. Elabora o esboço dos pormenores significativos dos terrenos e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e estemas cadastrais.

Safreiro (enchedor, vagoneiro ou roleiro). — Carrega os produtos desmontados para as vagonetas ou baldes, quer no interior, quer no exterior, e descarrega os mesmos para silos, estufas, tolvas, no solo ou em outros locais, incluindo entulhos para enchimentos e madeiras para suporte; engata e desengata baldes ou vagonetas para organizar comboios, podendo empurrar vagonetas em pequenos percursos. Manobra os viradores manuais, procede à regularização dos entulhos de enchimento ou das entulheiras de estéril.

Secretário de direcção ou administração. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc. Redige ou traduz cartas e outros documentos em língua estrangeira.

Serrador de lousa. — Corta as lousas nas medidas e especificações que lhe são indicadas, por meio de serra mecânica.

Serrador de serra circular ou de fita. — Regula e manobra a máquina destinada a efectuar cortes de madeira por serragem. Muda as folhas de serra partidas ou com outras deficiências e solda-as quando tenha ao seu dispor aparelhagem apropriada; limpa e lubrifica a máquina e pode ser incumbido de afiar a fita da serra.

Serralheiro civil. — Constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nestas categorias os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de locomotivas eléctricas. — Serralheiro com conhecimentos de electricista, dedica-se fundamentalmente à reparação e manutenção de locomotivas eléctricas, tróleis ou baterias, procedendo também à carga das baterias de tracção quando existirem.

Serralheiro mecânico. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Serralheiro principal. — Após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, diagnostica avarias, executa peças, monta, repara, conserta e executa soldaduras em vários tipos de estruturas e ou equipamentos e inspeciona-os de forma a garantir a sua operacionalidade. Executa nivelamentos e alinhamentos de equipamentos. Pode fabricar componentes a partir de desenhos ou peças modelo. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Trabalhador de limpeza. — Procede a limpezas e quando necessário executa funções de indiferenciado.

Soldador. — Utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais que executam soldaduras por estanhagem das linhas de montagem.

Soleteiro. — Prepara lousas para cobertura de telhados.

Sondador. — Executa furos de sonda (sondagem), a partir de superfície ou interior, para recolha de testemunhos das formações geológicas subjacentes, para pesquisas e aproveitamento de águas ou outras finalidades, para o que utiliza equipamento apropriado (sonda e respectivos acessórios).

Técnico administrativo. — Executa, segundo métodos estabelecidos pelas chefias de que depende, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área restrita em que trabalha. Pode coordenar o serviço de profissionais, em equipas constituídas para a execução de tarefas bem determinadas. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através da recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas a tratamento posterior.

Técnico fabril. — Tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos do projecto.

Telefonista. — Ocupa-se principalmente das ligações telefónicas e executa registos apropriados.

Topógrafo. — Concebe, prepara e estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de

plantas topográficas com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação-quadriláteros), ou por simples intercepção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples radiação directa ou inversa, ou ainda poligonização (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados (áreas desmontadas ou escavações realizadas).

Topógrafo auxiliar. — Colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, quer através de observações simples em redes de apoio previamente reconhecidas, quer ainda através de cálculo simples de várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programadas e com vértices definidos. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina as quantidades de trabalho (medições por meio de figuras geométricas elementares ou com elas relacionadas) até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos).

Torneiro mecânico. — Opera em torno mecânico; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhos por desenho ou peças modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Tubista. — Monta, conserva ou repara tubos para ar comprimido, água, ventilação ou esgoto em minas ou suas instalações acessórias, utilizando ferramentas apropriadas.

Vigilante. — Dirige, subordinado ao capataz ou encarregado, uma área de exploração reduzida ou uma secção de menor importância.

Vulcanizador. — Tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins ou ainda revestir peças metálicas, utilizando máquinas apropriadas.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

Nível I :

Quadros.

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Contabilista/técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador projectista.
Programador operador.
Topógrafo de 1.^a

Nível III :

Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).
Planificador.
Técnico administrativo de grau II.
Técnico fabril.

Nível IV:

Chefe de grupo/chefe de equipa.
Instrumentista principal.
Mineiro principal.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte principal.
Secretário de direcção ou administração.
Serralheiro principal.
Técnico administrativo de grau I.
Topógrafo de 2.^a
Vigilante.

Nível V :

Analista principal.
Artista de lousas especializado.
Assentador de via especializado.
Assistente administrativo.
Canalizador especializado.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
Desenhador de estudos — escalão II.
Electricista especializado.
Entivador especializado.
Ferreiro ou forjador especializado.
Enfermeiro.
Fresador especializado.
Instrumentista.
Maquinista de poço de extracção especializado.
Marteleiro especializado.
Mecânico especializado.
Mineiro especializado.
Operador de computador.
Operador de lavaria especializado.
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas na perfuração e corte de 1.^a
Pedreiro de mina especializado.
Prospector especializado.
Serralheiro civil especializado.
Serralheiro mecânico especializado.
Soldador especializado.
Sondador especializado.
Topógrafo auxiliar.
Torneiro mecânico especializado.
Tubista especializado.

Nível VI :

Analista de 1.^a
Analista de lousas de 1.^a
Arreador sinaleiro.
Assentador de via de 1.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 1.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 1.^a

Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 1.^a
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carregador de fogo-atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de estudos — escalão I
Electricista (oficial).
Entivador de 1.^a
Escriturário de 1.^a
Escombrador-atacador de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fresador de 1.^a
Guincheiro de 1.^a
Maquinista de poço de extracção.
Marteleiro de 1.^a
Mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mineiro de 1.^a
Motorista de locomotiva de 1.^a
Motorista de pesados.
Operador de lavaria de 1.^a
Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 2.^a
Prospector de 1.^a
Operador de meio-denso.
Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
Pedreiro de mina de 1.^a
Pintor de 1.^a
Polidor de 1.^a
Serralheiro de 1.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Sondador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Tubista de 1.^a
Vulcanizador de 1.^a

Nível VII :

Analista de 2.^a
Aplainador.
Artista de lousa de 2.^a
Assentador de via de 2.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 2.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 2.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Colhedor-preparador de amostras.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
Conferente.
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador de execução — escalão II.
Entivador de 2.^a
Escombrador-saneador de 2.^a
Escriturário de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 2.^a

Fresador de 2.^a
Guincheiro de 2.^a
Maquinista de motor ou de compressor.
Marteleiro de 2.^a
Mecânico de 2.^a
Mineiro de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Motorista de locomotiva de 2.^a
Operadores de:

Apuramento de concentrados de 1.^a
Bomba.
Cabo aéreo.
Concentração hidrogravítica de 1.^a
Decantação e filtragem de 1.^a
Flutuação de 1.^a
Fragmentação e classificação de 1.^a
Lavaria de 2.^a
Máquinas de abrir chaminés de 2.^a
Painel.
Tratamento químico de 1.^a

Pedreiro-cimenteiro — trolha de 2.^a
Pedreiro de mina de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 2.^a
Prospector de 2.^a
Rachador de lousas.
Registador (topógrafo).
Serrador de lousas.
Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Soleteiro de lousas.
Sondador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Tubista de 2.^a
Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII :

Britador.
Caixeiro de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Contínuo.
Desenhador de execução — escalão 1.
Dumperista.
Escolhedor-classificador de 1.^a
Escriturário de 3.^a
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fresador de 3.^a
Jardineiro.
Lubrificador de automóveis-lavador.
Mecânico de 3.^a
Operador de:

Apuramentos de concentrados de 2.^a
Concentração hidrogravítica de 2.^a
Decantação e filtragem de 2.^a
Flutuação de 2.^a
Fragmentação e classificação de 2.^a
Sondagens de exploração de 2.^a
Sondagens de exploração (sal-gema).
Tratamento químico de 2.^a
Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a

Pintor de 3.^a
Praticantes de:

Aplainador.
Artista de lousas.
Assentador de via.
Auxiliar de departamento de estudos.
Auxiliar de departamento de geologia.
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente.
Carregador de fogo-atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras.
Entivador.
Escombrador-saneador.
Guincheiro.

Maquinista de poço de extracção.
Marteleiro.
Mineiro.
Motorista de locomotiva.
Pedreiro de mina.
Polidor.
Rachador de lousa.
Serrador de lousa.
Sondador.
Tubista.
Pré-oficial (electricista do 2.º ano).
Prospector de 3.^a
Safreiro.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 3.^a
Telefonista.
Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX :

Escolhedor-classificador de 2.^a
Escombreiro/indiferenciado.
Guarda.
Estagiário de escritório do 2.º ano.
Praticante de:

Maquinista de motor ou compressor.
Metalúrgico do 2.º ano.
Pré-oficial (electricista do 1.º ano).

Nível X :

Ajudante de electricista do 2.º ano.
Estagiário de escritório do 1.º ano.
Praticante de metalúrgico do 1.º ano.
Trabalhador de limpeza.

Nível XI :

Ajudante de electricista do 1.º ano.

Nível XII:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos.

ANEXO III
Tabelas salariais

| Grupos | Tabela A | | Tabela B | |
|------------|-------------|-------------|------------|------------|
| | Interior | Exterior | Interior | Exterior |
| II | 118 400\$00 | 107 200\$00 | 90 600\$00 | 86 100\$00 |
| III | 111 100\$00 | 100 600\$00 | 84 600\$00 | 80 500\$00 |
| IV | 102 400\$00 | 91 700\$00 | 77 100\$00 | 74 000\$00 |
| V | 95 300\$00 | 83 600\$00 | 71 900\$00 | 68 000\$00 |
| VI | 92 800\$00 | 79 200\$00 | 69 100\$00 | 67 200\$00 |
| VII | 82 900\$00 | 73 800\$00 | 68 300\$00 | 66 900\$00 |
| VIII | 81 300\$00 | 71 500\$00 | 67 400\$00 | 66 600\$00 |
| IX | 78 700\$00 | 68 500\$00 | 66 900\$00 | 66 300\$00 |
| X | | 67 600\$00 | | 66 100\$00 |
| XI | | 61 500\$00 | | 61 300\$00 |
| XII | | 52 100\$00 | | 51 500\$00 |
| | | 50 500\$00 | | 50 000\$00 |

Critérios diferenciados

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 649 000 contos no ano anterior.
A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 649 000 contos no ano anterior.

ANEXO IV
Tabelas salariais — Quadros

| Nível | Grupo | Tabela A | Tabela B |
|---------|-----------|-------------|-------------|
| 1 | VI | 340 800\$00 | 313 900\$00 |
| | V | 305 100\$00 | 280 800\$00 |
| | IV | 244 500\$00 | 228 900\$00 |
| | III | 218 500\$00 | 207 200\$00 |
| | II | 170 500\$00 | 156 500\$00 |
| | I | 121 300\$00 | 101 900\$00 |

Critérios diferenciados

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 649 000 contos no ano anterior.
A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 649 000 contos no ano anterior.

Lisboa, 12 de Julho de 1999.

Adenda ao anexo II

Categorias e níveis de remuneração

Operador de instalações de exploração (sal-gema) — nível VIII.
Operador de estações elevatórias e condutas (sal-gema) — nível VIII.
Operador polivalente (sal-gema) — nível VIII.
Operador de manobras e diversos (sal-gema) — nível IX.
No nível VI onde se lê «Analista de lousa de 1.^a» deverá ler-se «Artista de lousa de 1.^a».

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Lisboa, 15 de Julho de 1999. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 16 de Julho de 1999. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1999.

Depositado em 3 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9, com o n.º 278/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO 1

Período e horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes ou noutros dias.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, da presente cláusula auferirá uma remuneração acrescida de 75% em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de descanso de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das sete horas nem terminar depois das vinte horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

Cláusula 32.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 2800\$.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 34.^a

Cálculo da retribuição

.....

Cláusula 35.^a

Salário igual para trabalho igual

.....

Cláusula 36.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

.....

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 2800\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

.....

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

.....

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 420\$;
Diária completa — 5500\$;
Almoço ou jantar — 1800\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3100\$;
Ceia — 900\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b)

2 —

3 —

Cláusula 41.^a-A

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exercam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 3500\$ mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 42.^a

Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1 —

2 —

3 —

Cláusula 44.^a

Folha de pagamento

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

.....

SECÇÃO II

Férias

.....

SECÇÃO II

Faltas e licenças sem vencimento

.....

Cláusula 79.^a

Inspecções médicas

1 —

2 —

Cláusula 80.^a

Formação profissional

.....

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 81.^a

Redução de capacidade para o trabalho

.....

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 82.^a

Princípio geral

.....

CAPÍTULO X

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 83.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 84.^a

Refeitórios

.....

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 550\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 —

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 87.^a

Boletim de sanidade

.....

Cláusula 88.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 —

2 —

Cláusula 89.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 90.^a

Responsabilidades das empresas

.....

CAPÍTULO XIII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 96.^a

Actividade sindical na empresa

.....

Cláusula 97.^a

Quotização sindical

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes

Cláusula 98.^a

Comissão paritária

1 —

2 —

a)

b)

c)

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 99.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 —

2 —

Cláusula 100.^a

Reclassificação profissional

.....

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

.....

ANEXO II

Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--|------------------------------|
| I | Encarregado de matadouro | 96 700\$00 |
| II | Caixeiro, encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição | 86 000\$00 |
| | Encarregado de manutenção | |
| | Inspector de vendas | |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|---|------------------------------|
| III | Motorista de pesados | 82 700\$00 |
| IV | Aproveitador de subprodutos Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caixeiro de 1. ^a Fogoeiro Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista Pendurador Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a | 77 000\$00 |
| V | Ajudante de motorista-distribuidor Apontador Caixeiro de 2. ^a Expedidor Mecânico de automóveis de 2. ^a Pedreiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a | 70 200\$00 |
| VI | Arrumador-carregador/câmaras frigoríficas cong. Manipulador Telefonista de 2. ^a | 67 700\$00 |
| VII | Caixeiro de 3. ^a Empregado de refeitório Guarda Mecânico de automóveis de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2.º período Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de pedreiro | 65 900\$00 |
| VIII | Ajudante de fogoeiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico Caixeiro-ajudante do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º período Trabalhador da apanha | 62 500\$00 |
| IX | Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante de carnes Servente de limpeza | 61 500\$00 |
| X | Praticante de caixeiro Praticante de metalúrgico | 61 300\$00 |

(Eliminado no n.º 4 da cláusula 18.^a, «Período Normal de Trabalho» se isso vier a ser acordado pelas partes.)

Lisboa, 19 de Junho de 1999.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 6 de Agosto de 1999, a fl. 12 do livro n.º 9, com o n.º 290/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas pelo frio publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1998, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Abril de 1999.

Cláusula 7.^a

Acesso automático

V — Trabalhadores de fabrico

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo para refeição, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, salvo acordo em sentido diferente com os trabalhadores, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa no período de trabalho diário de, pelo menos dez minutos, que contarão como tempo efectivo de trabalho, não podendo os trabalhadores ausentar-se do perímetro interno da empresa.

Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

2 — Nas deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 310\$;

Almoço ou jantar — 1290\$;

Ceia — 620\$;

Dormida — contra a apresentação de documentos.

ANEXO II

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--|------------------------------|
| I | Director de produção | 104 500\$00 |
| II | Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral | 90 500\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|---|------------------------------|
| III | Chefe de secção Encarregado | 77 300\$00 |
| IV | Subchefe de secção Motorista de pesados Comprador de peixe Educador de infância Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Maquinista de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Oficial electricista Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) | 74 800\$00 |
| V | Controlador de qualidade Apontador/conferente Carpinteiro Fogoeiro de 2. ^a Maquinista de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Pedreiro Pré-oficial electricista Motorista de ligeiros | 70 100\$00 |
| V-A | Motorista/vendedor/distribuidor (com comissões) | 69 800\$00 |
| VI | Distribuidor Fogoeiro de 3. ^a Maquinista de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Trabalhador de fabrico-produtos congelados Vigilante com funções pedagógicas | 69 700\$00 |
| VII | Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém Vigilante sem funções pedagógicas Guarda/porteiro | 61 800\$00 |
| VIII | Praticante (fabrico) Aprendiz do 2. ^o ano | 61 300\$00 |
| IX | Aprendiz do 1. ^o ano | 49 100\$00 |

Lisboa, 19 de Março de 1999.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 14 de Junho de 1999. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito 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 Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Ser-

viços 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;
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
STTRUVG — 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 Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 26 de Julho de 1999.

Depositado em 6 de Agosto de 1999, a fl. 12 do livro n.º 9, com o n.º 289/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e, por

outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e terão que ser revistas anualmente.

3 —

4 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Competência das empresas

1 —

2 —

3 —

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

1 —

2 —

Cláusula 22.^a

Tipos de horários

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Horário normal [...]
- b) Horário especial [...]
- c) Horário de turnos em regime de laboração contínua [...]

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 —

2 —

3 —

4 —
5 —

Cláusula 24.^a

Horário especial de trabalho

1 —
2 —
3 —
4 —
a)
b)
c)
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 2200\$.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

7 —
8 —

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1 —
2 —

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 —
2 —

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1 —
2 —
3 —

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

1 —
2 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

1 —
2 —
3 —
4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4300\$.
5 —
6 —

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

.....

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

.....

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados

.....

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

.....

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho,
descanso semanal e feriados**

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 —

a)

b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de:

110 dias de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999;

120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

60 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data;

c)

d)

e)

2 —

3 —

4 —

5 —

a)

b)

c)

6 —

Cláusula 65.^a

Trabalho de menores

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 66.^a

Princípio geral

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 67.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — 390\$;

Almoço ou jantar — 1700\$.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 —

7 —

8 —

9 —

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 68.^a

Complemento de subsídio de doença

.....

Cláusula 69.^a

Complemento de pensão de reforma

.....

Cláusula 70.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 —

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 555\$ diários, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 81.^a, que atribuirão um subsídio de refeição diário de 360\$.

3 —

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 —

2 —

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1 —

2 —

3 —

Cláusula 74.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 75.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 —

2 —

Cláusula 76.^a

Direito de reunião

.....

Cláusula 77.^a

Instalações

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes

Cláusula 78.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e vigorarão por um período de 12 meses.

Cláusula 80.^a

Reclassificação profissional

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 81.^a

Garantia de manutenção de regalias

.....

Cláusula 82.^a

Pequeníssimas empresas

- 1 —
- a)
- b)

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados salários superiores em 2200\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO I

Condições específicas

.....

ANEXO II

Definição de funções

.....

ANEXO III

Definição de funções

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|---|------------------------------|
| 0 | Director de serviços ou divisão | 164 800\$00 |
| 1 | Chefe de serviços ou departamento | 149 600\$00 |
| 2 | Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas | 124 400\$00 |
| 3 | Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoreroiro | 112 200\$00 |
| 4 | Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas ou outros) Fogoeiro principal Escriturário principal Secretário de direcção | 94 700\$00 |
| 5 | Analista Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Inspector de vendas Motorista-vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor | 91 600\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|---|------------------------------|
| 6 | Condutor de máquinas de elevação e transporte Motorista de ligeiros Oficial electricista Operador de fritadeira Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas/pinhão e outros frutos secos Operador de água e esgotos Torrador de frutos secos | 84 300\$00 |
| 7 | Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a | 80 900\$00 |
| 8 | Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Escriturário de 3. ^a Demonstrador Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista | 76 300\$00 |
| 9 | Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^o ano Guarda Porteiro Praticante do 2. ^o ano Preparador de laboratório Servente | 71 600\$00 |
| 10 | Contínuo Embalador Escolhedor | 70 900\$00 |
| 11 | Praticante (escolhedor ou embalador) Ajudante de electricista do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano | 66 000\$00 |
| 12 | Aprendiz do 2. ^o ano Paquete do 2. ^o ano | 61 500\$00 |

Lisboa, 12 de Abril de 1999.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 3 de Agosto de 1999.

Depositado em 5 de Agosto de 1999, a fl. 12 do livro n.º 9, com o n.º 288/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate que, no território nacional, exerçam a respectiva actividade e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

a) As remunerações mínimas constantes na tabela salarial do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e serão revistas anualmente.

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas mensais

1 —

2 —

3 —

4 — Os trabalhadores que exerçam, enquanto exerçam, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4750\$.

5 —

6 —

Cláusula 28.^a-A

Diuturnidades

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Os valores da 1.^a e da 2.^a diuturnidade são, respectivamente, de 4650\$ e 4150\$, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

7 —

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

.....

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 —

2 —

3 —

Cláusula 33.^a

13.º mês

1 —

2 —

3 —

4 —
5 —
6 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 —

- a)
b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de:

110 dias de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999;

120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

60 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data;

- c)
d)
e)

2 —

3 —

4 —

- a)
b)
c)

5 —

Cláusula 62.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

.....

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 67.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 68.^a

Complemento de pensões de invalidez

1 —

2 —

3 —

Cláusula 69.^a

Complemento de pensão de reforma

.....

Cláusula 70.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 —

2 — As empresas comparticiparão com uma importância de 530\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este serviço não integra gastos com o pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 850\$.

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 71.^a

Infantários para filhos dos trabalhadores

.....

Cláusula 72.^a

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

.....

Cláusula 73.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1 —
a)
b)
c)
d)

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Livre exercício da actividade sindical

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes deste contrato

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

.....

ANEXO I

Condições específicas

.....

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

.....

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--|------------------------------|
| 0-A | Profissional de engenharia (grau VI) | 246 200\$00 |
| 0-B | Profissional de engenharia (grau V) | 204 100\$00 |
| 0-C | Director de serviços Profissional de engenharia (grau IV) | 178 100\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|---|------------------------------|
| O-D | Adjunto de director de serviços Profissional de engenharia (grau III) | 154 900\$00 |
| 1 | Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) | 124 300\$00 |
| 2 | Adjunto de chefe de serviços Profissional de engenharia (grau I-B) | 114 500\$00 |
| 3 | Agente técnico agrícola de mais de cinco anos Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de vendas Encarregado agrícola de mais de seis anos Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado de sanidade industrial Encarregado de serviços sociais Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A) Programador Projectista Tesoureiro | 106 000\$00 |
| 4 | Agente técnico agrícola de dois a cinco anos Analista principal Chefe de enchimento Chefe de enchimento do sistema asséptico Chefe de equipa (electricistas, metalúrgicos e produção) Comprador de pinhal Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Cozinheiro-chefe Encarregado agrícola até seis anos Encarregado de estação de tratamento de águas Enfermeiro Escriturário principal Fogoeiro-encarregado Inspector de vendas Operador de computador Secretário de direcção | 95 300\$00 |
| 5 | Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola até dois anos Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Balanceiro ou pesador de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Caixeiro de 1. ^a Caldeireiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Concentrador de instalações contínuas de 1. ^a Concentrador de embalagem Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador infantil Encarregado de guarda ou rondista Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Formulador ou preparador de sumos Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a ... Motorista de pesados | 90 300\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--|------------------------------|
| | Oficial electricista Operador de autoclaves contínuas de 1. ^a Operador de estação de tratamento de águas Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de túnel de congelação Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1. ^a Pintor de automóveis/máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor | |
| 6 | Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Balanceiro ou pesador de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixaieiro de 2. ^a Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima Cobrador Concentrador de instalações contínuas de 2. ^a Concentrador de instalações descontínuas de 1. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de fabricação de 1. ^a Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo de 2. ^a Ferramenteiro Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Lubrificador de 1. ^a Maçaqueiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a ... Motorista de ligeiros Operador de autoclaves contínuas de 2. ^a ... Operador de autoclaves descontínuas de 1. ^a Operador de estação de bombas de água do colectador geral de 1. ^a Operador de linhas de equipamento de tomate pelado de 1. ^a Operador de linhas de escolha de equipamento/choque térmico de 1. ^a Operador de máquinas de balancé Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de prensa e secador de 1. ^a Operador de produtos semiacabados Operador de retractação de paletas de 1. ^a Operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a | 84 900\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--|------------------------------|
| | Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista agrícola | |
| 7 | Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Analista de cravações Auxiliar de educador infantil Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Caixaieiro de 3. ^a Caldeireiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Capsulador de 1. ^a Concentrador de instalações descontínuas de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Conferente de rouparia Controlador de fabricação de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Maçaqueiro de 2. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Monitor de grupo Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a ... Operador de alimentação do atomizador ... Operador de autoclaves descontínuas de 2. ^a Operador de encartonadora e coladora ... Operador de enchimento de caixas de pó de tomate Operador de estação de bombagem de 1. ^a Operador de estação de bomba de água do colectador geral de 2. ^a Operador de linhas de equipamento de tomate pelado de 2. ^a Operador de linhas de escolha de equipamento/choque térmico de 2. ^a Operador de máquinas de abrir latas Operador de máquinas de balancé de 2. ^a ... Operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador de máquinas de soldar sacos de plástico Operador de prensa e secador de 2. ^a Operador de retractação de paletas de 2. ^a Operador de rotuladora, encartonadora, e coladora de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Preparador de laboratório Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a Serrador de serra de fita de 1. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a Verificador de pesos | 79 700\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|---|------------------------------|
| 8 | Capsulador de 2. ^a Controlador de pesos Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Engarrafadeira Guarda ou rondista Moto-serrista Operador auxiliar Operador de doseadora-enchedora Operador de estação de bombagem de 2. ^a Operador de rotuladora Porteiro Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serrador de serra circular Serrador de serra de fita de 2. ^a Verificador de sólidos | 74 800\$00 |
| 9 | Ajudante de electricista do 2. ^o ano Ajudante de fogueiro do 2. ^o ano Analista estagiário do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Caixoteiro Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Embalador Empregado de refeitório Estagiário do 2. ^o ano Praticante do 2. ^o ano Trabalhador indeferenciado Vigia de passadoras | 68 200\$00 |
| 10 | Ajudante de electricista do 1. ^o ano Ajudante de fogueiro do 1. ^o ano Analista estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Empregado de rouparia Escolhedor Estagiário do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano Trabalhador de serviços auxiliares Trabalhador de viveiros qualificado | 63 100\$00 |
| 11 | Contínuo (menor) Trabalhador de limpeza Trabalhador de viveiros | 61 500\$00 |
| 12 | Aprendiz do 2. ^o ano Paquete do 2. ^o ano Praticante de caixeiro do 2. ^o ano | 61 300\$00 |
| 13 | Aprendiz do 1. ^o ano Paquete do 1. ^o ano Praticante de caixeiro do 1. ^o ano | 49 100\$00 |

Lisboa, 24 de Maio de 1999.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 3 de Agosto de 1999, a fl. 10 do livro n.º 9, com o n.º 277/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1998, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 1999 e as tabelas salariais tem reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 53.^a-A

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- 6700\$, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além de duas horas;
- 10 300\$, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos e feriados;
- 11 850\$, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

Cláusula 53.^a-B

Refeitório e subsídios de alimentação

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de 680\$ por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação, de valor equivalente.

ANEXO II

Tabela salarial

| Níveis | Remunerações mínimas |
|-----------|----------------------|
| I | 104 900\$00 |
| II | 99 700\$00 |
| III | 95 750\$00 |
| IV | 92 500\$00 |
| V | 88 650\$00 |
| VI | 82 600\$00 |
| VII | 78 000\$00 |

Lisboa, 19 de Julho de 1999.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Lisboa, 19 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 10 do livro n.º 9, com o n.º 274/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio e manutenção) — Alteração salarial.

A presente revisão do CCT com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1998, é revista da forma seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

2 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 1999 e a tabela salarial tem reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

.....

ANEXO III

Tabela salarial

| Níveis | Remunerações mínimas |
|------------|----------------------|
| I | 103 650\$00 |
| II | 97 750\$00 |
| III | 93 100\$00 |
| IV | 91 350\$00 |
| V | 88 650\$00 |
| VI | 86 300\$00 |
| VII | 82 500\$00 |
| VIII | 81 750\$00 |
| IX | 74 600\$00 |
| X | 73 850\$00 |
| XI | 70 350\$00 |
| XII | 68 450\$00 |
| XIII | 61 850\$00 |
| XIV | 61 750\$00 |
| XV | 61 500\$00 |
| XVI | 61 300\$00 |
| XVII | 49 100\$00 |

Profissionais de engenharia

| Níveis | Remunerações mínimas |
|-----------|----------------------|
| I-A | 112 650\$00 |
| I-B | 119 800\$00 |
| II | 136 600\$00 |
| III | 158 500\$00 |
| IV | 187 400\$00 |
| V | 211 750\$00 |
| VI | 241 500\$00 |

Lisboa, 19 de Julho de 1999.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:
(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolate e Confeitaria:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

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

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 19 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito 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 Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Julho de 1999. — Pelo Secretariado 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;
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
STTRUVG — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olaria e Afins da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal 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, 20 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional/FESHOT, *Paulo Farinha*

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 20 de Julho de 1999. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 26 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 10 do livro n.º 9, com o n.º 273/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pessoal fabril/Centro e Sul) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que constituem divisões de confeitaria e conservação

de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros ou similares sediadas nos distritos de Viseu, Coimbra, Guarda, Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Julho de 1999 e terão que ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Período de negociação

.....

Cláusula 4.^a

Comissão arbitral

.....

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Deveres e garantias das partes

Cláusula 46.^a

Deveres das entidades patronais

.....

Cláusula 47.^a

Deveres dos trabalhadores

.....

Cláusula 48.^a

Garantias dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 —

- a)
- b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de:

110 dias de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999;

120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

60 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data;

- c)
- d)
- e)
- f)
- g)

2 —

3 —

4 —

- a)
- b)
- c)

Cláusula 50.^a

Proibição de despedimentos durante a gravidez

.....

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

.....

Cláusula 52.^a
Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a
Fiscalização

CAPÍTULO VIII
Formação profissional

SECÇÃO II
Comissão de segurança

Cláusula 53.^a
Obrigações da empresa

Cláusula 61.^a
Instituição

Cláusula 54.^a
Responsabilidade dos trabalhadores

Cláusula 62.^a
Atribuições

CAPÍTULO IX
Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 63.^a
Reuniões

Cláusula 55.^a
Complemento de subsídio de doença

Cláusula 64.^a
Formação

Cláusula 56.^a
Acidentes de trabalho

Cláusula 57.^a
Subsídio de refeição

SECÇÃO III
Encarregados de segurança

Cláusula 65.^a
Competência

1 —

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário no valor de 320\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem pelo menos quatro horas de serviço.

3 — As empresas podem, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 58.^a
Diuturnidades

1 —

2 — A cada diuturnidade corresponde o valor de 1500\$/mês.

CAPÍTULO X
Segurança, higiene e saúde no trabalho

CAPÍTULO XI
Exercício da actividade sindical

Cláusula 65.^a
Livre exercício da actividade sindical na empresa —Princípios gerais

SECÇÃO I

Cláusula 59.^a
Princípios gerais

CAPÍTULO XII
Disciplina

Cláusula 66.^a
Conceito de infracção disciplinar

Cláusula 67.^a
Processo disciplinar

Cláusula 68.^a

Garantias de defesa

Cláusula 69.^a

Suspensão do trabalhador

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 72.^a

Princípio geral

Cláusula 73.^a

Vigência

Cláusula 74.^a

Quotização sindical

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Manutenção de regalias adquiridas

CAPÍTULO XVI

Pequeníssimas empresas

Cláusula 78.^a

Definição

ANEXO I

Quadros obrigatórios

ANEXO II

Definição de funções

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

| Designação e categorias profissionais | Sectores | |
|---|-------------|------------------------------------|
| | Pastelaria | Confeitaria e conservação de fruta |
| Sector fabril | | |
| Mestre | 104 000\$00 | 93 500\$00 |
| Técnico(a) de higiene e qualidade | 98 300\$00 | 87 700\$00 |
| Oficial de 1. ^a | 93 900\$00 | 82 200\$00 |
| Controlador(a) de qualidade | 89 300\$00 | 77 500\$00 |
| Oficial de 2. ^a | 84 300\$00 | 73 300\$00 |
| Oficial de 3. ^a | 76 100\$00 | 69 700\$00 |
| Auxiliar de fabrico | 66 900\$00 | 65 200\$00 |
| Aspirante maior de 18 anos | 61 600\$00 | 61 600\$00 |
| Aspirante menor de 18 anos | 49 100\$00 | 49 100\$00 |
| Sectores complementares de fabrico | | |
| Encarregado(a) | 73 100\$00 | 70 700\$00 |
| Operário(a) de 1. ^a | 69 300\$00 | 67 400\$00 |
| Operário(a) de 2. ^a | 67 100\$00 | 64 900\$00 |
| Auxiliares de serviços complementares | 64 300\$00 | 64 300\$00 |
| Aprendiz(a) maior de 18 anos | 61 600\$00 | 61 600\$00 |
| Aprendiz(a) menor de 18 anos | 49 100\$00 | 49 100\$00 |

Lisboa, 15 de Julho de 1999.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Martins.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 12 do livro n.º 9 com o n.º 285/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões de confeitaria e conservação de fruta bem como as empresas que se dedicam à actividade de pastelaria, não se encontrando a fábrica adstrita a estabelecimento de restauração ou similar, sediadas nos distritos de Viseu, Coimbra, Guarda, Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro, e que fazem parte da divisão de pastelaria, representadas pela ANCIPA — Associa-

ção Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Julho de 1999 e terão de ser revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimentos ou pagamentos de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de 2800\$.

- 2 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

A — Descanso semanal e feriados

.....

B — Férias

.....

C — Faltas

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Protecção da maternidade e paternidade

- 1 —

- a)
- b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de:

110 dias de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999;

120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

60 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data.

- c)
- d)
- e)
- f)
- g)

- 2 —

- 3 —

- 4 —

- a)
- b)
- c)

Cláusula 43.^a

Trabalho de menores

.....

Cláusula 44.^a

Exames médicos

.....

Cláusula 45.^a

Trabalhadores-estudantes

.....

CAPÍTULO IX

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 46.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1 — As empresas obrigam-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores que iniciem o período de trabalho antes das oito horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário no valor de 320\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem pelo menos quatro horas de serviço, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

3 — As empresas podem, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 60.^a

Pequenas e grandes deslocações

1 —

2 —

3 —

Cláusula 61.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

.....

a)

b)

c)

d)

Cláusula 62.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 —

2 —

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro

1 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

2 —

3 —

Cláusula 65.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 66.^a

Inactividade do pessoal deslocado

.....

Cláusula 66.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Responsabilidade das empresas

.....

a)

b)

c)

d)

Cláusula 68.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

.....

a)

b)

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 69.^a

Legislação aplicável

.....

Cláusula 70.^a

Comissão de higiene e segurança

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 71.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 —

2 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

i)

j)

l)

m)

n)

o)

p)

3 —

Cláusula 72.^a

Equipamento individual

1 —

2 —

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 73.^a

Princípio geral

.....

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Reclassificação profissional

.....

Cláusula 75.^a

Manutenção de regalias anteriores

.....

Cláusula 76.^a

Prevalência de normas

.....

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições profissionais específicas

.....

ANEXO III

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--------------------------|------------------------------|
| I | | 105 900\$00 |
| II | | 101 000\$00 |
| III | | 97 200\$00 |
| IV | | 93 200\$00 |
| V | | 90 600\$00 |
| VI | | 88 400\$00 |
| VII | | 84 900\$00 |
| VIII | | 79 500\$00 |
| IX | | 77 200\$00 |
| X | | 75 800\$00 |
| XI | | 71 400\$00 |
| XII | | 71 500\$00 |
| XIII | | 63 000\$00 |
| XIV | | 62 800\$00 |
| XV | | 61 500\$00 |
| XVI | | 61 300\$00 |
| XVII | | 49 100\$00 |

ANEXO III-A

Tabela salarial para os profissionais de engenharia

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|-----------|--------------------------|------------------------------|
| Grupo 1-A | | 113 600\$00 |
| Grupo 1-B | | 122 300\$00 |
| Grupo 2 | | 139 100\$00 |
| Grupo 3 | | 161 600\$00 |
| Grupo 4 | | 191 600\$00 |
| Grupo 5 | | 217 400\$00 |
| Grupo 6 | | 247 200\$00 |

Lisboa, 15 de Julho de 1999.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Martins.

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9 com o n.º 284/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa da Cortiça e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APCOR — Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro, os trabalhadores de escritório ao serviço daquelas empresas, com as categorias profissionais nele previstas e desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1 —
2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1999.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de 3950\$, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.
2 —
3 —

Cláusula 32.^a-A

Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 600\$.
2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no n.º 1.
4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.
5 — Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltam por motivos de idas ao tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1, desta cláusula.

Cláusula 70.^a

Disposição geral

Dão-se como reproduzidas todas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2/78, 8/79, 18/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/86, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90, 28/91, 28/92, 29/93, 30/96, 29/97 e 31/98 não constantes da presente alteração.

ANEXO II

Remunerações mínimas

| Grupo | Categorias | Remunerações |
|-------|-------------------|--------------|
| I | | 120 400\$00 |
| II | | 114 900\$00 |
| III | | 109 300\$00 |
| IV | | 103 100\$00 |
| V | | 103 000\$00 |
| VI | | 89 300\$00 |
| VII | | 81 800\$00 |
| VIII | | 70 600\$00 |
| IX | | 63 900\$00 |
| X | [...] maior | 63 500\$00 |
| | [...] menor | 55 800\$00 |
| XI | | 50 800\$00 |
| XII | | 50 800\$00 |
| XIII | | 50 800\$00 |
| XIV | | 50 800\$00 |

Santa Maria de Lamas, 8 de Julho de 1999.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

(Assinatura ilegível.)
Joaquim Manuel Sousa Lima.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito 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 Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9, com o n.º 280/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

.....
b) Por ocasião do parto, 110 dias, nos termos da legislação em vigor;
.....

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Tabela salarial

.....
6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 4400\$ para falhas.

Cláusula 27.^a-A

Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 600\$.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 4400\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 83.^a

Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções anteriores revistas neste CCT.

Cláusula 84.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1999.

ANEXO II

Remunerações mínimas

| Grupos | | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|--|--------------|
| I | A | Director de serviços | 161 000\$00 |
| | B | Chefe de escritório | 157 300\$00 |
| II | | Chefe de departamento, divisão ou serviços Contabilista/técnico de contas | 141 800\$00 |

| Grupos | | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|---|--------------|
| III | | Chefe de compras Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador Secretário de direcção | 130 700\$00 |
| IV | A | Assistente administrativo do grau II Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador de computador Subchefe de secção | 121 600\$00 |
| | B | Assistente administrativo do grau I Fogueiro encarregado | 116 700\$00 |
| V | A | Caixa Caixeiro-encarregado Esteno-dactilógrafo Fogueiro subencarregado Operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos Operador mecanográfico Primeiro-escriturário Vendedor | 115 200\$00 |
| | B | Fogueiro de 1. ^a Primeiro-caixeiro | 107 500\$00 |
| VI | A | Cobrador Fiel de armazém Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos Perfurador-verificador mecanográfico Segundo-escriturário Telefonista de 1. ^a | 106 400\$00 |
| | B | Fogueiro de 2. ^a | 103 700\$00 |
| VII | A | Fogueiro de 3. ^a | 102 800\$00 |
| | B | Segundo-caixeiro Telefonista de 2. ^a Terceiro-escriturário | 98 800\$00 |
| VIII | | Contínuo de 1. ^a Porteiro Servente de armazém | 87 300\$00 |
| IX | | Ajudante de fogueiro do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano | 80 400\$00 |
| X | | Ajudante de fogueiro do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Contínuo de 2. ^a Trabalhador de limpeza | 71 100\$00 |
| XI | | Ajudante de fogueiro do 1. ^o ano | 68 900\$00 |
| XII | | Pacote até 17 anos | 54 000\$00 |

Lisboa, 22 de Julho de 1999.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:
(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:
 (Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito 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 Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 30 de Julho de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9, com o n.º 281/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região de Barcelos se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho e representados pela Federação signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1999.

ANEXO II

| | |
|---------------|------------|
| Grupo 1 | 96 200\$00 |
| Grupo 2 | 89 300\$00 |
| Grupo 3 | 79 800\$00 |
| Grupo 4 | 70 900\$00 |
| Grupo 5 | 68 900\$00 |
| Grupo 6 | 68 400\$00 |
| Grupo 7 | 67 800\$00 |
| Grupo 8 | 67 000\$00 |

Aprendizagem

| | |
|------------------------------------|------------|
| Pré-aprendiz | 49 040\$00 |
| Aprendiz de 16 a 17 anos | 49 500\$00 |
| Aprendiz de 17 a 18 anos | 50 000\$00 |
| Aprendiz com mais de 18 anos | 50 500\$00 |
| Praticante | 51 200\$00 |

Vila Nova de Gaia, 26 de Maio de 1999.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Lisboa, 13 de Julho de 1999. — Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 9 do livro n.º 9, com o n.º 269/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. de Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 12.^a

Horário de Trabalho

5 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no n.º 1 desta cláusula, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 420\$.

2 —

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7200\$ para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 310\$;
- b) Ceia — 420\$;
- c) Almoço/jantar — 1400\$;
- d) Dormida — 4100\$.

.....

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4300\$ mensais.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que corresponde esta função.

2 —

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 6600\$.

2 —

Cláusula 44.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 39.^a, e 40.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 45.^a

Transitória

Caso se verifique existir no sector algum trabalhador classificado e a exercer efectivamente as correspondentes funções de alguma das categorias que foram eliminadas na presente revisão, ser-lhe-á garantida a mesma categoria e o mesmo enquadramento na grelha salarial.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Categorias e definição

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Ajudante do controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que, para além das funções de chefia de coordenação, tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tinta (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

Preparador de vinhos espumantes. — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Operador do empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Operador da linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, enforna, desenforna e escolha das garrafas após a pintura.

Chefe do sector de enchimento. — Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas; verifica pressões, temperaturas e ritmos; supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento; elabora escalas de pessoal; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições; elabora mapas de controlo de produção.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos; orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador-chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que numa linha de enchimento coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento das máquinas do sector.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho; procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

Grupo B

Tanoeiros

Categorias e definição

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrafie. Faz acertos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Barrileiro. — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Grupo C

Caixeiros

Categorias e definição

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Grupo D

Fogueiros

Categorias e definição

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador. — É o trabalhador também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exercem legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Grupo E

Motoristas

Categorias e definição

Motorista. — É o profissional que conduz e zela pela sua conservação.

Grupo F

Empregados de garagem

Categorias e definição

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo H

Trabalhadores electricistas

Categorias e definição

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Grupo I

Trabalhadores metalúrgicos

Categorias e definição

Serralheiro mecânico. — É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucatas.

Tomeiro mecânico. — É o profissional, que num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o profissional que, predominantemente, lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação

Grupo J

Trabalhadores da construção civil

Categorias e definição

Trolha ou pedreiro de acabamento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

Marcador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que fábrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Grupo L

Trabalhadores químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

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

Estagiário (químico). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Preparador (químico). — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Grupo M

Trabalhadores hoteleiros

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo

de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc.; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador-caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc.; ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas; cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa suja os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Grupo N

Serviços auxiliares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

A — Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

B — Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nessa categoria será promovido a caixeiro.

C — Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

D — Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

| Número de trabalhadores | Classe das categorias | | | |
|-------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|
| | 1.ª classe | 2.ª classe | 3.ª classe | Praticante |
| 1 | 1 | — | — | — |
| 2 | 1 | — | 1 | — |
| 3 | 1 | 1 | — | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 |

3 — Aprendizagem, tirocínio e acesso:

I — Aprendizagem:

A — 3.1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissão onde a mesma seja permitida.

3.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos de idade que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3.3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

3.4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

B — 1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para o efeito de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

C — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

II — Tirocínio:

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões.

2 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 17 anos de idade.

3 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

4 — Na categoria profissional de lubrificador os trabalhadores são directamente admitidos como praticantes.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obriga-

teriormente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

III — Acesso:

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência nas mesmas classe e empresa.

E —Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

F —Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

1 — Início de efeitos — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Tabelas salariais

| Cate- goria | Designação | Tabela I | Tabela II |
|----------------|--|-------------|-------------|
| A | Analista principal (químico) . . . | 120 900\$00 | 158 500\$00 |
| B | Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral (armazém) | 113 400\$00 | 147 700\$00 |

| Cate- goria | Designação | Tabela I | Tabela II |
|----------------|--|-------------|-------------|
| C | Caixeiro chefe de secção | 106 300\$00 | 139 700\$00 |
| D | Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém . . . Encarregado (secção de pin- tura de garrafas) Encarregado de refeitório . . . Fogoeiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a . . . Torneiro mecânico de 1. ^a . . . | 95 800\$00 | 126 300\$00 |
| E | Motorista de pesados | 93 400\$00 | 122 000\$00 |
| F | Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchi- mento Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a . . . Torneiro mecânico de 2. ^a . . . | 91 200\$00 | 119 500\$00 |
| G | Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a . . . Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de aca- bamentos | 86 000\$00 | 114 000\$00 |
| H | Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento (*) | 83 700\$00 | 110 700\$00 |
| I | Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador | 81 300\$00 | 107 400\$00 |
| J | Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiros) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchi- mento (**) Operário de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente (construção civil) | 79 900\$00 | 105 600\$00 |

| Categoria | Designação | Tabela I | Tabela II |
|-----------|---|------------|------------|
| L | Caixeiro-ajudante Chegador de 2. ^a ano | 70 300\$00 | 91 200\$00 |
| M | Auxiliar de armazém (a partir de Julho de 1999) Chegador do 1. ^o ano Empregado de refeitório Engarrafadeira (Janeiro a Junho de 1999) Praticante do 2. ^o ano (meta- lúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza | 69 600\$00 | 86 100\$00 |
| N | Praticante do 1. ^o ano metalúrgicos | 56 400\$00 | 69 900\$00 |
| O | Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (meta- lúrgico) | 47 700\$00 | 56 400\$00 |

(*) A nova categoria de operador-chefe de linha de enchimento será enquadrada no grupo H da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente à do grupo I. No período de 1 de Julho a 31 de Dezembro 1999 terá a retribuição mínima mensal do grupo J.

(**) A nova categoria de operador de linha de enchimento será enquadrada no grupo J da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente ao valor intermédio fixado para os grupos J e L da futura revisão. No período de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1999, terá uma retribuição mínima mensal correspondente à do grupo L.

Porto, 18 de Junho de 1999.

Pela AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Agosto de 1999.

Depositado em 6 de Agosto de 1999, a fl. 13 do livro n.º 9, com o n.º 291/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração salarial e outras.

CCT para o comércio de óptica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1986, 29, de 8 de Agosto de 1987, 29, de 8 de Agosto de 1988, 28, de 29 de Julho de 1989, 29, de 8 de Agosto

de 1990, 26, de 15 de Julho de 1991, 22, de 15 de Junho de 1992, 26, de 15 de Julho de 1993, 26, de 15 de Julho de 1994, 25, de 8 de Julho de 1995, e 29, de 8 de Agosto de 1997.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedoras de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e as cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1999.

2 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 —

V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- (Mantém a redacção em vigor.)*

.....

Cláusula 11.^a

Acesso

1 —

I — Caixeiro, trabalhadores de óptica e de armazém:

- Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.
- a d) *(Mantém a redacção em vigor.)*

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As isenções de horário de trabalho dão direito a uma retribuição especial igual a 18% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

.....

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.^a

Retribuição certa mínima

1 a 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

8 e 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

.....

Cláusula 28.^a

Trabalho fora do local habitual

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 8250\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 5050\$;
Almoço ou jantar — 1850\$.

5 a 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto as mulheres que desempenhem

tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de:

I) 110 dias até 31 de Dezembro de 1999;

II) 120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;

d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes ou depois do parto;

e) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;

f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;

g) A título excepcional e por incapacidade física ou psíquica da mãe, o pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto;

h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

i) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;

j) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 30 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;

l) Durante o período de comprovada 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;

m) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;

n) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa missão enquanto durar

e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho;

- o) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e após a licença de maternidade;
- p) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno;
- q) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 59.^a

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável até dois anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

2 — No caso de nascimento do terceiro filho e posteriores a licença pode ser prorrogada até três anos.

3 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

.....

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| I | Analista de sistemas Chefe de departamento, divisão ou serviço. Chefe de escritório Contabilista Encarregado geral de armazém Gerente comercial Óptico-optometrista Programador de computadores Técnico de contas Tesoureiro | 138 600\$00 |
| II | Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção. Chefe de compras Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Contactologista ou técnico de lentes de contacto. Encarregado de armazém Guarda-livros Programador mecanográfico | 129 000\$00 |
| III | Correspondente em línguas estrangeiras. Inspector de vendas Operador de computador Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de óptica ocular | 121 550\$00 |

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| IV | Caixa de escritório Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Primeiro-oficial Prospector de vendas | 116 600\$00 |
| V | Conferente Demostrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Motorista de ligeiros Perfurador-verificador Propagandista Recepcionista Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Segundo-oficial | 108 850\$00 |
| VI | Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo Distribuidor Embalador Guarda Porteiro Servente Telefonista Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Terceiro-oficial | 100 800\$00 |
| VII | Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Servente de limpeza (a) | 78 200\$00 |
| VIII | Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano | 65 680\$00 |
| IX | Aprendiz de óptica do 3.º ano Paquete de 17 anos (b) Praticante de armazém do 3.º ano ... Praticante de caixeiro do 3.º ano | 51 050\$00 |
| X | Aprendiz de óptica do 2.º ano Paquete de 16 anos (b) Praticante de armazém do 2.º ano ... Praticante de caixeiro do 2.º ano | 48 550\$00 |
| XI | Aprendiz de óptica do 1.º ano Praticante de armazém do 1.º ano (b) Praticante de caixeiro do 1.º ano | 47 550\$00 |

(a) Servente de limpeza — 460\$/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional nos casos em que seja aplicável.

Nota. — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 27 de Julho de 1999.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas;

(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:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito 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 Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

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

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

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

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9, com o n.º 283/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CCT para o comércio do distrito de Lisboa entre a ACCOA — Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, 25, de 8 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1998.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial de retalhista, mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação) e grossista (armazenagem, importação e ou exportação), bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados

pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

Sem prejuízo de disposições legais aplicáveis quanto à admissão ao trabalho, as condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Caixeiros e profissões correlativas

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações mínimas exigidas por lei.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações mínimas exigidas por lei.

Grupo G

Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Grupo H

Electricistas

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos.

Grupo R

Relojoeiros

1 — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo U

Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Caixeiros e profissões correlativas:

d) Os trabalhadores que à data de admissão sejam detentores de cursos de formação profissional reconhecidos pela Escola do Comércio de Lisboa iniciarão a carreira profissional classificados como praticantes do 2.º ano ou caixeiros-ajudantes do 2.º ano, conforme os casos.

2 — Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário, recepcionista e operador informático poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 ou mais anos de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

c) O estágio de recepcionistas e operador informático terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos, caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);

g) Os paquetes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

b) O período de tirocínio dos praticantes será de um ano, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;

4 — Trabalhadores electricistas:

- b) Os ajudantes, após um período de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

5 — Trabalhadores de madeiras:

- b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei. Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano prolongável até que façam aquela idade;

11 — Relojoeiros:

- a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
b) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;
c) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Maio de 1999.

ANEXO I

Definições de funções

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

7 — *Praticante de ascensorista. —(Eliminar.)*

Grupo E

Profissionais de escritório

11 — *Operador mecanográfico. —(Eliminar.)*

14 — *Perfurador-verificador/operador de postos de dados. —(Eliminar.)*

15 — *Operador de máquinas de contabilidade. —(Eliminar.)*

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A

Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano.
b) Praticante do 2.º ano.
c) Praticante do 3.º ano.

Nível II:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos).
Distribuidor (até três anos).
Embalador (até três anos).
Operador de máquinas (até três anos).
Repositor (até três anos).
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos).
Caixeiro (até três anos).
Distribuidor (mais de três anos).
Embalador (mais de três anos).
Operador de supermercado (até três anos).
Operador de máquinas (mais de três anos).
Repositor (mais de três anos).
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Caixeiro (três a seis anos).
Conferente.
Demonstrador.
Operador de supermercado (três a seis anos).
Propagandista.
Com parte variável:
Caixeiro de mar.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.

Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos).
Expositor e ou decorador.
Fiel de armazém.
Operador de supermercado (mais de seis anos).
Sem parte variável:

Caixeiro de mar.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Inspector de vendas.
Operador encarregado.

Nível X:

Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Encarregado geral.
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano.
- b) Pacote do 2.º ano.
- c) Pacote do 3.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos.
Dactilógrafo do 3.º ano.
Estagiário do 3.º ano.
Servente de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos).
Escriturário (até três anos).

Guarda.
Porteiro (mais de 21 anos).
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos).
Telefonista (até três anos).
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos).
Empregado de serviço externo (até três anos).
Escriturário (de três a seis anos).
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Recepcionista de 2.ª
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório).
Cobrador (mais de três anos).
Empregado de serviço externo (mais de três anos).
Escriturário (mais de seis anos).
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Operador informático (estagiário).
Recepcionista de 1.ª
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Escriturário especializado.
Operador informático (até três anos).
Subchefe de secção.
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção.
Estagiário de programação informática.
Guarda-livros.
Monitor de formação de pessoal.
Operador informático (mais de três anos).
Preparador informático de dados.

Nível XII:

Analista informático.
Chefe de escritório.
Chefe de serviços.
Monitor informático.
Programador informático.
Tesoureiro.
Técnico de contas.
Técnico dos recursos humanos.

Grupo F

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G
Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador.
Apontador (até um ano).
Ferramenteiro de 3.^a
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.^a
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a
Assentador de isolamentos.
Atarrachador.
Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a
Condutor de máquinas de 3.^a
Controlador de qualidade (até um ano).
Cortador ou serrador de materiais de 2.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Escolhedor-classificador de sucata.
Ferramenteiro de 2.^a
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Lavandeiro.
Lubrificador.
Maçariqueiro de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a
Operador de máquinas de transfer automática de 3.^a
Operador de quinadeira de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 3.^a
Serrador mecânico.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 2.^a
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Traçador-marcador de 3.^a
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a
Apontador (mais de um ano).
Bate-chapas (chapeiro de 2.^a).
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Cortador e serrador de materiais de 1.^a
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Ferramenteiro de 1.^a
Funileiro-latoeiro de 1.^a
Maçariqueiro de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a
Operador de máquinas de transfer automática de 2.^a
Operador de máquinas de balancé.
Operador de quinadeira de 1.^a
Pintor de 1.^a
Polidor de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Traçador-marcador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
Controlador de qualidade (mais de um ano).
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a
Operador de máquinas de «transfer» automática de 1.^a
Orçamentista (metalúrgico).
Polidor de 1.^a
Recepcionista ou atendedor de oficinas.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Traçador-marcador de 1.^a
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos.
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).
Operário qualificado.
Preparador de trabalho.
Programador de fabrico.
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem.
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I — com 1.º ano;
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade.
Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H

Electricistas

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos).
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.
Oficial (até três anos).
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos).
Oficial (mais de três anos).
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos).
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa.
Radiomontador geral até três anos.
Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado radiomontador geral (mais de três anos).

Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (Técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (Técnico de equipamento electrónico).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em Técnicos de Electrónica até 2 anos e de mais de 2 anos serão reclassificados em Técnicos de 2.ª e de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I

Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz.
Carpinteiro de limpos de 2.ª
Estucador de 2.ª
Pedreiro de 2.ª
Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado.
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Estucador de 1.ª
Pedreiro de 1.ª
Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

Grupo J

Trabalhadores das madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;
b) Aprendiz do 2.º ano;
c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª
Costureiro de colchões de 2.ª

Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a
Casqueiro de 2.^a
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a
Costureiro controlador de 2.^a
Costureiro de colchões de 1.^a
Costureiro de decoração de 2.^a
Costureiro de estofador de 2.^a
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a
Dourador de ouro de imitação de 2.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a
Envernizador de 2.^a
Facejador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a
Polidor mecânico e à pistola de 2.^a
Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a
Casqueiro de 1.^a
Cortador de tecidos para estofos de 1.^a
Costureiro controlador de 1.^a
Costureiro de decoração de 1.^a
Costureiro de estofador de 1.^a
Dourador de ouro de imitação de 1.^a
Empalhador de 2.^a
Envernizador de 1.^a
Estofador de 2.^a
Facejador de 1.^a
Gravador de 2.^a
Marceneiro de 2.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Moldureiro reparador de 2.^a
Montador de móveis de 1.^a
Perfilador de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor manual de 2.^a
Polidor mecânico e à pistola de 1.^a
Prensador de 1.^a
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a
Dourador de ouro fino de 2.^a
Empalhador de 1.^a
Entalhador de 2.^a
Estofador de 1.^a
Gravador de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Marceneiro de instrumentos musicais.
Mecânico de madeiras de 1.^a
Moldureiro reparador de 1.^a
Perfilador de 1.^a
Pintor de móveis de 1.^a
Pintor decorador de 2.^a
Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador.
Dourador de ouro fino de 1.^a
Entalhador de 1.^a
Pintor decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado.
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral.
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I — com 1.^o ano;
Nível II — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.^o ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante de 1.^o ano.

Nível II:

Praticante de 2.^o ano.

Nível III:

Praticante de 3.^o ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos).
Tirocinante A, 1.^o ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos).
Operador heliográfico (mais de três anos).
Tirocinante A, 2.^o ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos).
Auxiliar de decorador (até três anos).
Desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano).
Medidor (tirocinante do 1.^o ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos).
Desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano).
Medidor (tirocinante do 2.^o ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos).
Decorador de execução (até três anos).
Desenhador de execução (até três anos).
Medidor (até três anos).
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos).
Decorador de execução (mais de três anos).
Desenhador de execução (mais de três anos).
Desenhador-decorador (até três anos).
Medidor (mais de três anos).
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante).
Desenhador de estudos (tirocinante).
Desenhador-decorador (mais de três anos).
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante).
Medidor-orçamentista (mais de três anos).
Planificador (tirocinante).
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional.
Decorador de estudos.
Desenhador de estudos.
Desenhador-maquetista/arte finalista.
Planificador.
Técnico de maquetas.
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro coordenador.

Grupo N

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro.
Empregado de refeitório.
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro.
Controlador de caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.^a
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de *snack*.
Padeiro de 2.^a

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.^a
Ecónomo.
Empregado de mesa de 1.^a
Padeiro de 1.^a

Nível IX:

Chefe de pasteleiro.
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha.
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo IV).

Grupo P

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos).
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q

Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.º ano;
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas (até três anos).

Nível V:

Acabadeiro.
Bordador.
Colador.
Costureiro de confecções em série.
Costureiro de emendas (mais de três anos).
Costureiro.
Distribuidor de trabalho.
Preparador.
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte.
Bordador especializado.
Cortador e ou estendedor de tecidos.
Costureiro especializado.
Engomador ou brunidor.
Esticador.
Maquinista de peles.
Oficial.

Preseiro.
Registador de produção.
Riscador.

Grupo S
Economistas

(V. anexo IV).

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo.
Cortador de peles.
Cronometrista.
Maquinista de peles (especializado).
Monitor.
Oficial especializado.
Planeador.
Revisor.

Grupo T
Juristas

(V. anexo VII).

Grupo U
Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos).
Fogoeiro de 3.^a

Nível VIII:

Adjunto de modelista.
Ajudante de mestre.

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos).
Fogoeiro de 2.^a

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado).
Mestre.
Modelista.
Peleiro.

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos).
Fogoeiro de 1.^a
Ourives conserteiro.

Nível X:

Agente de planeamento.
Agente de tempos e métodos.

Nível IX:

Impressor litógrafo.
Muflador ou forneiro.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção.
Peleiro mestre.

Nível XII:

Analista químico.

Grupo R
Relojoeiros

ANEXO II-A

Eliminação de categorias

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.^o ano;
- b) Aprendiz do 2.^o ano.

Nível I:

- a) Praticante de ascensorista do 1.^o ano;
- b) Praticante de ascensorista do 2.^o ano;
- c) Praticante de ascensorista do 3.^o ano;
- a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.^o ano) (hotelaria);
- b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.^o ano) (hotelaria);
- c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.^o ano) (hotelaria);
- c) Aprendiz do 3.^o ano (Relojoeiros).

Nível II:

Meio oficial do 1.^o ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.^o ano (Trabalhadores das madeiras).

Nível III:

Meio oficial do 2.^o ano.

Nível III:

Ascensorista de 18 ou 19 anos.
Ajudante do 2.^o ano (Electricistas).

Nível V:

Oficial de 2.^a do 1.^o ano.

Nível IV:

Ascensorista de 20 anos.
Praticante do 2.^o ano (Metalúrgicos).

Nível VI:

Oficial de 2.^a do 2.^o ano.

Nível IX:

Oficial de 1.^a

Nível V.

Nível VI:

Ascensorista com mais de 21 anos.
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário).
Perfurador-verificador (estagiário).

Nível X:

Oficial principal.
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.^a, auferirá além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$.

Nível VII:

Operador de máquinas de contabilidade (até três anos).
Operador mecanográfico (estagiário)
Perfurador-verificador (até três anos)

Nível VIII:

Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos).
Operador mecanográfico (até três anos).
Perfurador-verificador (mais de três anos).
Programador mecanográfico (estagiário).

Nível IX:

Operador mecanográfico (mais de três anos).

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos).

Nível XI:

Programador mecanográfico (mais de três anos).

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

Tabela geral de remunerações

| Níveis | O | I | II |
|------------|-------------|-------------|-------------|
| I: | | | |
| a) | (a) | (a) | (a) |
| b) | (a) | (a) | (a) |
| c) | (a) | (a) | (a) |
| II | (a) | (a) | (a) |
| III | (a) | (a) | (a) |
| IV | (a) | (a) | 62 500\$00 |
| V | (a) | 64 400\$00 | 71 800\$00 |
| VI | 61 500\$00 | 71 100\$00 | 80 200\$00 |
| VII | 66 800\$00 | 78 300\$00 | 84 300\$00 |
| VIII | 73 500\$00 | 83 350\$00 | 94 000\$00 |
| IX | 78 800\$00 | 89 100\$00 | 98 100\$00 |
| X | 86 200\$00 | 95 800\$00 | 104 400\$00 |
| XI | 92 800\$00 | 100 500\$00 | 108 800\$00 |
| XII | 103 000\$00 | 111 900\$00 | 117 500\$00 |

a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|------------|--------------------------------------|--------------|
| I | Técnico estagiário | 82 800\$00 |
| II | Técnico auxiliar | 92 800\$00 |
| III | Técnico de 1.ª linha (1.º ano) | 109 700\$00 |
| IV | Técnico de 2.ª linha (2.º ano) | 131 700\$00 |
| V | Técnico de suporte | 147 400\$00 |
| VI | Técnico de sistemas | 164 500\$00 |
| VII | Subchefe de secção | 192 200\$00 |
| VIII | Chefe de secção | 201 500\$00 |

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

| Técnicos de engenharia (grupos) | Tabela I | Tabela II | Economistas e juristas (graus) |
|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|
| I-a) | 127 900\$00 | 137 000\$00 | |
| I-b) | 141 200\$00 | 151 500\$00 | I-a) |
| I-c) | 156 200\$00 | 168 500\$00 | I-b) |
| II | 177 500\$00 | 196 200\$00 | II |
| III | 215 400\$00 | 232 900\$00 | III |
| IV | 264 600\$00 | 282 500\$00 | IV |
| V | 316 300\$00 | 333 700\$00 | V |

Lisboa, 16 de Julho de 1999.

ANEXO VIII

A) Associações patronais

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Loures:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

(Assinatura ilegível.)

B) Associações sindicais

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais, Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo QTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal 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 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, 27 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 27 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 9 do livro n.º 9, com o n.º 271/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, n.º 49, 39.^a, n.º 1, 41.^a, n.º 1, 42.^a, n.º 1, 43.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), 44.^a, n.º 1, alíneas a) e b), e anexo II, «Tabela salarial», do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 30, de 16 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 29, de 30 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto

de 1994, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, e 30, de 15 de Agosto de 1998.

Novo texto

Cláusula 2.^a

Vigência

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1999.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos na mesma letra e empresa, a uma diuturnidade no valor de 9% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G (valor de 8731\$).

Cláusula 41.^a

Subsídio de quebras

1 — Todos os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou cobrança nos termos da definição de funções constantes do anexo I têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas em dinheiro, no montante de 6,5% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G (valor de 6305\$).

Cláusula 42.^a

Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 1045\$, o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

Cláusula 43.^a

Abonos de refeição

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.^a terá direito a ser abonado em transporte e em refeições, de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — 370\$;
- b) Almoço — 2075\$;
- c) Jantar — 2075\$;
- d) Ceia — 1385\$.

Cláusula 44.^a

Deslocações em serviço

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transporte, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário que será:

- a) Continente e ilhas — 2785\$;
- b) Países estrangeiros — 5570\$.

ANEXO II
Tabela salarial

| Letra | Categorias | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| A | Director de serviços | 183 100\$00 |
| B | Chefe de agência | 157 200\$00 |
| C | Chefe de serviços | 144 500\$00 |
| | Analista informático | |
| D | Chefe de secção | 134 400\$00 |
| | Programador de informática | |
| | Secretária(o) de direcção | |
| | Tesoureiro | |
| E | Caixa | 119 700\$00 |
| | Controlador de informática | |
| | Primeiro-oficial administrativo | |
| | Primeiro-técnico artes gráficas e publicidade | |
| | Primeiro-técnico de turismo | |
| | Promotor de vendas | |
| F | Cobrador | 109 500\$00 |
| | Segundo-oficial administrativo | |
| | Segundo-técnico artes gráficas e publicidade | |
| | Segundo-técnico de turismo | |
| G | Terceiro-oficial administrativo | 97 000\$00 |
| | Terceiro-técnico artes gráficas e publicidade | |
| | Terceiro-técnico de turismo | |
| H | Anotador(a)-recepcionista | 91 850\$00 |
| | Assistente | |
| I | Aspirante | 85 600\$00 |
| | Contínuo | |
| | Motorista | |
| | Telefonista | |
| J | Praticante | 69 150\$00 |
| L | Paquete | 61 300\$00 |
| M | Servente de limpeza | 62 340\$00 |

a) A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 544\$/hora e a quinze horas mensais.

b) (Eliminada.)

Lisboa, 11 de Maio de 1999.

Pela APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Julho de 1999.

Depositado em 3 de Agosto de 1999, a fl. 10 do livro n.º 9, com o n.º 276/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para a cláusula 2.^a, n.º 3, cláusula 16.^a, n.º 7, alíneas a) e b), cláusula 37.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), cláusula 69.^a, n.º 1, cláusula 70.^a, n.º 1, cláusula 95.^a, n.º 2, e anexo II, «Tabela salarial», do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 e Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, e 30, de 15 de Agosto de 1997.

Novo texto

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1999 até 31 de Dezembro de 1999, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem, então, a ser acordadas.

Cláusula 16.^a

Deslocações

- 7 —
- a) Continente e ilhas — 2600\$;
- b) Países estrangeiros — 5650\$.

Cláusula 37.^a

Refeições em trabalho suplementar

- 1 —
- a) Pequeno-almoço — 475\$;
- b) Almoço — 1950\$;
- c) Jantar — 1950\$;
- d) Ceia — 1225\$.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

- 1 — No valor de 4200\$.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

- 1 — No valor de 5250\$.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

- 1 — No valor de 850\$.

Cláusula 95.^a

Seguro por acidente

- 2 — No valor de 7 350 000\$.

ANEXO II
Tabela salarial

| Letra | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| A | Chefe de serviços | 150 500\$00 |
| B | Chefe de secção Programador de informática | 128 000\$00 |
| C | Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática Secretário(a) correspondente Promotor de vendas de 1.ª classe | 116 000\$00 |
| D | Segundo-oficial Promotor de vendas de 2.ª classe | 110 000\$00 |
| E | Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista | 100 000\$00 |
| F | Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém | 91 500\$00 |
| G | Operador de máquinas Servente Embalador | 86 000\$00 |
| H | Praticante | 74 000\$00 |
| I | Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza | 72 500\$00 |
| J | Praticante estagiário | 61 500\$00 |
| L1 | Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre | 61 300\$00 |
| L2 | Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre | 61 500\$00 |
| M | Paquete | 61 300\$00 |

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a 625\$/hora e a quinze horas mensais.

b) *(Eliminada.)*

Lisboa, 20 de Julho de 1999.

Pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 10 do livro n.º 9, com o n.º 272/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Entre as instituições de crédito abaixo signatárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, também signatário, foi acordado:

1 — Alterar o ACT para o Grupo BCPAtlântico, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, nos exactos termos do texto em anexo, que vai assinado pelas partes, o qual:

- a) Faz parte integrante desta acta;
- b) Adita, altera ou revoga as correspondentes cláusulas, anexos e regulamentos do referido ACT, o qual, com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;
- c) Vai ser enviado para depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade e publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — Mais acordaram que:

a) A tabela salarial ora revista, bem como todas as prestações pecuniárias decorrentes da presente revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 1999 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1999;

b) As cláusulas com expressão pecuniária são arredondadas para os seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 121.^a — 22 400 000\$;
Subsídio de almoço, cláusula 90.^a, n.º 1 — 1350\$ por dia;
Diuturnidades, cláusula 82.^a, n.º 1, alínea a) — 6120\$ cada uma;
Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 117.^a, n.º 1 — 22 400 000\$;
Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 91.^a, n.º 3 — 2920\$ por mês;
Subsídio infantil, cláusula 127.^a, n.º 1 — 3800\$;
Subsídio de estudo, cláusula 128.^a, n.º 1:

- a) 4220\$00 por trimestre;
- b) 5960\$00 por trimestre;
- c) 7420\$00 por trimestre;
- d) 9000\$00 por trimestre;
- e) 10 330\$00 por trimestre;

c) Ajuda de custo diária, relativa a despesas de alimentação e restantes despesas ordinárias, cláusula 93.^a, n.º 4:

- a) Em território português — 7600\$;
- b) No estrangeiro e em Macau — 26 600\$00;

d) Ajuda de custo, cláusula 93.^a, n.º 6, no valor de 2350\$;

e) Anexo VII — regulamento dos empréstimos à habitação, artigo 3.º, n.º 1: o valor máximo do empréstimo será de 30 000 contos.

ANEXO III
Tabela salarial

| Níveis | Retribuições mínimas |
|----------|----------------------|
| 20 | 816 050\$00 |
| 19 | 753 300\$00 |
| 18 | 700 450\$00 |
| 17 | 646 600\$00 |
| 16 | 592 700\$00 |
| 15 | 538 800\$00 |
| 14 | 363 800\$00 |
| 13 | 338 700\$00 |
| 12 | 303 550\$00 |
| 11 | 272 050\$00 |
| 10 | 202 300\$00 |
| 9 | 185 650\$00 |
| 8 | 168 150\$00 |
| 7 | 148 700\$00 |
| 6 | 140 600\$00 |
| 5 | 124 450\$00 |
| 4 | 107 950\$00 |
| 3 | 93 850\$00 |
| 2 | 82 750\$00 |
| 1 | 77 000\$00 |

Lisboa, 22 de Julho de 1999.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Banco Português do Atlântico, S. A., e
SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

TÍTULO I
Âmbito de aplicação

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo colectivo de trabalho obriga as instituições e o sindicato que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquelas instituições e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

TÍTULO II
Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.^a

Deveres das instituições

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar ao SNQTB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decor-

rentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 5.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 7.^a

Arbitragem

As instituições outorgantes e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Encerramento e transmissão de estabelecimento

Cláusula 9.^a

Encerramento temporário do estabelecimento

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se anteriormente já exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa prestar serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta.

Cláusula 10.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

No caso de encerramento definitivo dum estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento da instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, algum contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 31.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho outorgados pelo transmitente e vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam

cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores do prazo de reclamação dos seus créditos, sob pena de responder por estes, se forem reclamados, nos 15 dias posteriores à transmissão do estabelecimento.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

SECÇÃO III

Actividade sindical nas instituições

Cláusula 12.^a

Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical nas instituições de crédito e sociedades financeiras signatárias do presente acordo, nos termos previstos na lei.

Cláusula 13.^a

Direitos sindicais

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Criar secções e comissões sindicais;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais julgados necessários;
- c) Relativamente aos membros das direcções sindicais ou do conselho directivo dos SAMS/Quadros, dispor do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Relativamente aos delegados sindicais, dispor das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- f) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja

assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;

- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros das direcções sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

SECÇÃO IV

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 14.^a

Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora, nos locais de trabalho, não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor da fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 15.^a

Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.

3 — Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas, devendo ser informados, pela instituição ou quem a represente na

direcção e fiscalização do trabalho, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

CAPÍTULO II

Estatuto funcional

Cláusula 16.^a

Garantia do exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, de acordo com o que em cada momento lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

2 — No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de 6 meses, um estatuto profissional equivalente à sua categoria.

Cláusula 17.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores das instituições de crédito e sociedades financeiras correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A — categorias de direcção;
- b) Grupo B — categorias especializadas;
- c) Grupo C — categorias de apoio.

2 — Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 — No grupo B são definidas áreas funcionais, em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que se integram.

4 — Consideram-se categorias profissionais específicas ou de enquadramento aquelas que envolvem o exercício de actividades próprias das instituições de crédito e das sociedades financeiras ou cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica, considerando-se como tais as categorias do grupo A, bem como as categorias do grupo B nas áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, com nível mínimo 8 e reconhecidas pelo SNQTB.

5 — Cada instituição, de acordo com a sua dimensão e estrutura, elaborará e definirá o organograma de toda a empresa, o seu quadro de categorias e os respectivos níveis mínimos de retribuição.

6 — Até 31 de Março de cada ano, as instituições enviarão ao SNQTB cópias dos elementos referidos no n.º 5, os quais se reportarão a 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 18.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja por qualquer motivo extinto ou modificado o seu posto de trabalho deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

Cláusula 19.^a

Procuradores

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 8 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível, passado um ano de desempenho do mandato.

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais

Cláusula 20.^a

Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á, cumulativamente, na capacidade de adaptação, nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação de desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.^a, estão sujeitas a aprovação superior.

5 — A promoção a determinadas categorias profissionais pode estar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 23.^a e 27.^a

Cláusula 21.^a

Aconselhamento e avaliação

1 — A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2 — A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, que deverá assinar o respectivo processo.

3 — Os termos de realização da avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado ao SNQTB, para conhecimento.

4 — O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

Cláusula 22.^a

Progressões e promoções

1 — Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, os trabalhadores têm direito a ser promovidos ou a progredir na carreira profissional sempre que reúnam as seguintes condições:

- a) Obtiverem notação de valor superior a 70% em quatro avaliações anuais de desempenho, num período de 5 anos; e
- b) Obtiverem notação de valor superior a 75% no ano que precede a evolução na carreira.

2 — Cada trabalhador será formalmente informado sempre que não atinja os valores fixados no número anterior para as avaliações de desempenho.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança, só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria.

3 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria para que foi nomeado, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionalizado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 93.^a

Cláusula 24.^a

Funções de chefia interinas

1 — Quando o trabalhador assumir interinamente funções de chefia, não poderá a situação prolongar-se por período superior a 120 dias.

2 — O exercício de funções interinas tem que merecer o acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 25.^a

Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções específicas ou de enquadramento, a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em caso de substituição, o trabalhador que seja designado pelo conselho de administração para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito a ser promovido à respectiva categoria, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 26.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data de admissão.

Cláusula 27.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se já estivesse na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 93.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 28.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste Acordo, a reconhecido o tempo de serviço prestado fora das instituições signatárias sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço naquelas prestado, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 29.^a

Mobilidade e equivalência de funções

1 — A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

2 — Deverá ser estabelecida, pela entidade empregadora, a equivalência entre actividades ou funções conexas, ainda que abrangendo áreas funcionais distintas, a que correspondam idênticos estatutos retributivos, facilitando, quando necessário, a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais requeridos para a efectivação desta equivalência.

Cláusula 30.^a

Prioridade na transferência de trabalhadores

1 — Nas transferências de trabalhadores, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Mérito demonstrado nas avaliações de desempenho;
- b) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea b) do número anterior,

poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 72.^a

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 31.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro do distrito para o qual foi contratado ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

4 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Mobilidade inter-empresas

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade dos trabalhadores para sociedades ou agrupamentos complementares de empresas que estejam em relação de domínio ou de grupo com as entidades outorgantes, pode efectuar-se, mediante acordo expresso do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência temporária sem modificação da entidade empregadora; ou
- b) Transferência reversível com modificação da entidade empregadora.

2 — As regras do presente capítulo não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista,

será sempre assegurado um estatuto equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 34.^a

Cedência temporária

1 — A cedência temporária referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 32.^a não implica a modificação da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3 — A cedência temporária é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, certa ou incerta.

Cláusula 35.^a

Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do número 1 da cláusula 32.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 33.^a

CAPÍTULO V

Formação profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 36.^a

Formação

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto na cláusula 93.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 37.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas, nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até 6 horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento de 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 disposto no número anterior, 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.

Cláusula 38.^a

Férias e licença sem retribuição

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias de férias à sua livre escolha e,

em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 39.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames 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 o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e 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 sábados, domingos e 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 e ano lectivo, 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.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa, ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — 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.

Cláusula 40.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará das mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou 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 de qualquer disciplina, excepto se justificado por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 91.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 41.^a

Competência das instituições

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar ao SNQTB, para conhecimento.

Cláusula 42.^a

Falhas de caixa

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou actos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 43.^a

Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 44.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Sempre que a lei expressamente permita e a pedido do trabalhador, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles deve constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

3 — Os trabalhadores contratados em regime de tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula e da cláusula 86.^a

Cláusula 45.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 46.^a

Horários de trabalho e intervalo para descanso

1 — O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.

2 — O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

Cláusula 47.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

Cláusula 48.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

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

7 — Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis os previstos no n.º 2 da cláusula 47.^a

8 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no n.º 6 os seguintes trabalhadores:

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

9 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

10 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

11 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 49.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — As instituições deverão possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 50.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho poderão ser organizados turnos de pessoal, observando-se as condições legalmente previstas.

2 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 45.^a

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e ao dia de descanso complementar, nos termos da cláusula 53.^a

4 — A instituição pode pôr termo ao regime de trabalho por turnos, devendo comunicar ao trabalhador a intenção de o fazer, com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 51.^a

Horários de trabalho flexíveis

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

Cláusula 52.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações e condições legalmente previstas, nomeadamente nas situações de exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho de administração;

e) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

§1.º — Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias do ano: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

Cláusula 55.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um período adicional de férias equivalente a 1 dia útil por cada 4 meses completos de serviço, calculado com base no trabalho prestado entre 1 de Maio de cada ano e 30 de Abril do ano seguinte.

2 — Para determinação dos meses completos de serviço considerar-se-ão todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho, bem como os dias em que não foi prestado trabalho por motivo devidamente justificado.

Cláusula 56.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 57.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições, abrangidos por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 58.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 59.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 56.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 56.^a salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 60.^a

Mapa de férias

As instituições afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 62.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do primeiro trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 70.^a

Cláusula 63.^a

Férias em caso de mudança de entidade empregadora

1 — A mudança do trabalhador para outra entidade empregadora signatária do presente Acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 55.^a

Cláusula 64.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste Acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendem gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 65.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 66.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias

de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste Acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

§2.º Faltas

Cláusula 69.^a

Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) Dois dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de 10 dias, por nascimento de filhos;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia por cada doação;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB ou em instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;
- g) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos locais, ou de empresa, do Sindicato;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- i) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a instituição exigir prova do facto;
- j) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 71.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A Instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais ade-

quados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 72.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber da instituição de segurança social em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

§3.º Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 75.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, 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 prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 94.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 76.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 77.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

4 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

§ 4.º Licença sem retribuição.

Cláusula 78.^a

Licença Sem Retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos IV e V, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 94.^a

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição, nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Remuneração e contribuições

SECÇÃO I

Retribuição, complementos e abonos

Cláusula 79.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

- a) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios de almoço e de jantar;
- d) Subsídios infantil e de estudos.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 80.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 81.^a

Retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(m \times 12) : (52 \times n)$, sendo m o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a $1/30$ da retribuição mensal.

Cláusula 82.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo inteiro têm direito a uma prestação paga mensalmente a título de diuturnidade, de acordo com um dos seguintes regimes:

- a) Uma diuturnidade igual a 6120\$, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculados sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo previsto na alínea a) do n.º 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 28.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10 relativamente aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao referido nível.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 83.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $1/25$ da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 84.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 85.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 86.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 81.^a, sendo fixada a partir do nível retributivo definido no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

Cláusula 87.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo a que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja 150 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja 218,75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do n.º 1 da cláusula 90.^a

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal: $2 \times R_{hn} \times T$, sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal: $2,5 \times R_{hn} \times T$, sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 90.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 89.^a

Remuneração de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional

não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 90.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 1350\$, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 91.^a

Subsídios de trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2920\$.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 92.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que completem 15, 25 e 35 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que forem colocados na situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, com mais de 25 e menos de 35 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, no momento de passagem à reforma, à parte proporcional do prémio de antiguidade atribuído aos trabalhadores que perfazem 35 anos de bom e efectivo serviço, calculada na base de um décimo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25.º

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 28.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas na cláusula 122.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes do SNQTB, conselho geral do SNQTB, conselho directivo do SAMS/Quadros, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador tiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá uma vez decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 93.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina sem chumbo 98, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português, 7600\$;
- b) No estrangeiro e em Macau, 26 600\$.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas e a chegada se verificar antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo para o efeito abonada uma ajuda de custo no valor de 2350\$.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

11 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Os valores das ajudas de custo referidas nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com o anexo III.

SECÇÃO II

Contribuições

Cláusula 94.^a

Quotização sindical

1 — As instituições signatárias descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes

das quotas por estes devidas ao SNQTB e remetê-los-ão ao mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao SNQTB, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 95.^a

Contribuições para o SAMS do SNQTB

1 — Sempre que um trabalhador ou pensionista abrangido pelo presente acordo esteja inscrito no Serviço de Assistência Médico-Social do SNQTB, será aplicável o seguinte regime de contribuições:

- a) $6,25\% \times S$, se $S \leq 300\,000\$$, e $2,8\% \times S + 10\,220\$$, se $300\,000\$ < S \leq 1\,200\,000\$$, a cargo da instituição; e
- b) $1,15\% \times S$, sendo $S \leq$ que o valor do nível 20 do anexo III, a cargo do trabalhador ou pensionista.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) S , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 79.^a, o valor da mensalidade estabelecida na cláusula 111.^a e diuturnidades estabelecidas na cláusula 113.^a e o valor da pensão de sobrevivência estabelecido na cláusula 115.^a, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;
- b) Os valores de 1 200 000\$ e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;
- c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS do SNQTB até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 96.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 97.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 98.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

3 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB, que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpa-

bilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

11 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início de inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 99.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 100.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 101.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 102.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 103.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 104.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao SNQTB nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 105.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 106.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 98.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 98.^a

Cláusula 107.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data

do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

- I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
- II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
- III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50% relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

Cláusula 108.^a

Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 98.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

Cláusula 109.^a

Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades empregadora.

doras e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições signatárias do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 28.^a e 112.^a

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

Cláusula 110.^a

Fundo de pensões

1 — Cinco por cento da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, bem como do subsídio de férias e do subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora.

2 — As instituições serão, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

3 — As instituições deverão obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

4 — As instituições deverão ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actual, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das instituições de crédito e sociedades financeiras que subscrevem o presente acordo.

Cláusula 111.^a

Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, têm direito, num período intercalar,

às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores decorrentes da aplicação do anexo V, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V;

- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo IV, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo V, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 83.^a

4 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, não poderá ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

6 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador, com mais de 65 anos de idade e menos de 70, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá da aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

7 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo III, quer tenham sido colocados nas situações de doença, inva-

lidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

Cláusula 112.^a

Tempo prestado na função pública

1 — Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 111.^a será contado, para efeitos de aplicação dos anexos IV e V, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições signatárias, em condições de reciprocidade.

2 — Considera-se como tempo de serviço prestado na função pública o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 113.^a

Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula 111.^a acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 82.^a, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data de vencimento da última e a data de passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 82.^a

3 — O regime referido no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 114.^a

Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer nesse sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 72.^a, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)* do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 115.^a

Sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VI, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III ou aos valores da pensão de invalidez ou de velhice, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 83.^a

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VI não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) Cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior, e sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100% para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entre tanto constituídas.

Cláusula 116.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição signatária do presente acordo, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pelas instituições signatárias, na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral da segurança social, ou outro regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pelas instituições correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário será calculada com base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 114.^a

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 28.^a e 112.^a

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste acordo, actualizada segundo as regras do mesmo regime.

6 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 109.^a, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados às instituições signatárias caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

CAPÍTULO II

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 117.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais no montante de 22 400 000\$.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 118.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 119.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 120.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere direito a abono de família, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre um meio e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia cor-

respondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 121.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual 22 400 000\$ a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO III

Maternidade e paternidade

Cláusula 122.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 110 dias consecutivos, 80 dos quais serão gozados necessariamente após o parto, podendo os restantes dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2 — Em caso de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 80 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

8 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos

legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 123.^a

Aleitação

Durante os oito meses imediatamente posteriores à apresentação ao serviço, após o parto, a trabalhadora poderá interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período de duas horas, para aleitação dos filhos, sem perda ou diminuição de quaisquer direitos.

Cláusula 124.^a

Desempenho de tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 125.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em algumas das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 126.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

CAPÍTULO IV

Subsídios familiares

Cláusula 127.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 3800\$, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio infantil será pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio infantil será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

5 — O subsídio infantil é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos, enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 128.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

- a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 4220\$;
- b) 5.º e 6.º ano de escolaridade — 5960\$;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 7420\$;
- d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 9000\$;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 10 330\$.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Incumbe ao trabalhador provar que os respectivos filhos frequentam o ensino oficial ou oficializado.

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 40.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 127.^a

5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio infantil a que se refere a cláusula 127.^a

CAPÍTULO V

Empréstimos à habitação

Cláusula 129.^a

Empréstimos à habitação

As instituições signatárias concederão aos respectivos trabalhadores empréstimos para aquisição de habitação própria e para outras situações similares, tendo em conta os critérios de concessão de crédito aplicáveis à generalidade dos clientes e em vigor em cada instituição, com as especificidades decorrentes do regime previsto no regulamento dos empréstimos à habitação, que constitui o anexo VII a este acordo.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 130.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de quatro elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

3 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 131.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, bem como as alterações que vierem a ser acordadas, entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicar.

2 — O anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e às ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — A revisão do presente acordo incumbe, em primeira instância, à comissão paritária prevista na cláusula anterior.

Cláusula 132.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.^a, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

Cláusula 133.^a

Maior favorabilidade

O presente acordo considera-se globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 134.^a

Regime especial de transferência para trabalhadores com antiguidade adquirida

1 — Qualquer trabalhador admitido antes de 22 de Agosto de 1990 só pode ser transferido para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador admitido antes de 22 de Agosto de 1990 exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa, não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 da cláusula 107.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

ANEXO I

Categorias profissionais (cláusula 17.^a)

Director-geral, director-geral-adjunto, director central, director central-adjunto, director, director-adjunto e sub-director. — São classificados no grupo A — Categorias de direcção; os trabalhadores nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, na esfera da sua responsabilidade, e colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; os trabalhadores nelas integrados, no exercício da competência hierárquica e profissional que lhes foi superiormente delegada, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; os trabalhadores nelas integrados, em plano subordinado, participam na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhes substituir o gerente ou director de estabelecimento nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; os trabalhadores nelas integrados, no exercício da competência hierárquica e profissional que lhes foi superiormente delegada, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um estabelecimento ou do *back-office* de um estabelecimento da instituição.

Subchefe de estabelecimento/operações. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; os trabalhadores nelas integrados colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento/operações nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial e gestor de cliente. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; aos trabalhadores nelas integrados são conferidos poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da instituição.

Supervisor «call center». — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; os trabalhadores nelas integrados programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de uma unidade de estrutura orgânica da instituição, nomeadamente de um serviço de contacto, atendimento e realização de operações bancárias por telefone.

Assistente de cliente/gerente «in store». — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área comercial; os trabalhadores nelas integrados realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional ou em superfícies de grande distribuição alimentar.

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área operativa/administrativa; os trabalhadores nelas integrados programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área operativa/administrativa; os tra-

balhadores nelas integrados, adstritos ao conselho de administração ou à direcção, executam trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redigem e dactilografam cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas; são capazes de fazer traduções ou retroversões; marcam e agendam entrevistas; solicitam pedidos de informação; atendem o telefone e fazem chamadas telefónicas inerentes às suas funções; providenciam pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras a elaboram actas; recebem, datam e distribuem a correspondência e asseguram ainda — por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Assistente de área. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área operativa/administrativa; os trabalhadores nelas integrados realizam operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Técnico de grau I, técnico de grau II, técnico de grau III, técnico de grau IV e assistente técnico. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados desempenham funções que pressupõem uma formação específica e que se caracterizam pela concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da instituição, ou pela elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior capacidade e responsabilidade.

A classificação como técnico depende de formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado, ou currículo que o conselho de administração reconheça adequado, bem como do desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação acima referida.

As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são as seguintes:

- a) *Técnico de grau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da instituição; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a administração ou a direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior quando em representação da instituição; incumbem-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade.
- b) *Técnico de grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das deci-

sões do conselho de administração; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

- c) *Técnico de grau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de grau ou nível superior, ou, esporadicamente, igual; pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.
- d) *Técnico de grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções sob orientação e controlo; pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.
- e) *Assistente técnico.* — O que principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista à progressão na carreira profissional.

Cambista/operador de mercados. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados, com formação e capacidade específicas, decidem e ou executam, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimentos, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Inspector-chefe. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados inspeccionam todas as actividades da instituição, exercem funções de auditoria e dirigem os serviços de inspecção.

Inspector. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados inspeccionam todas as actividades da instituição e exercem funções de auditoria.

Inspector-adjunto/subinspector. — São classificados no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados, de forma subordi-

nada, inspeccionam todas as actividades da instituição, exercem funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substituem os inspectores relativamente a algumas das actividades de inspecção.

Analista de sistemas. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados, pela sua elevada qualificação e experiência, analisam, concebem e gerem os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção; avaliam os sistemas de informação e asseguram o seu controlo, promovendo aperfeiçoamentos sempre que necessário e conveniente; trabalham em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colaboram na definição de objectivos para os sistemas; promovem a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista programador. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realizam as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática; asseguram a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado equipas-projecto.

Analista de informática. — É classificado no grupo C — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados concebem, projectam e realizam, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes; compete-lhes ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados coordenam as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertencem, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolvem a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área técnica; os trabalhadores nelas integrados, em centros de tratamento automático de informação, operam directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Médico. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área da saúde e ambiente; os trabalhadores nelas integrados exercem a medicina e podem ser responsáveis pelos serviços de medicina do trabalho no âmbito da instituição.

Enfermeiro. — É classificado no grupo B — Categorias especializadas da área da saúde e ambiente; os tra-

balhadores nelas integrados prestam cuidados médicos próprios de enfermagem no âmbito da instituição.

Telefonista, contínuo, motorista e pessoal auxiliar. — São classificados no grupo C — Categorias de apoio; os trabalhadores nelas integrados exercem funções de apoio geral às actividades das instituições, incluindo serviços auxiliares de mesa e de limpeza.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição (cláusula 17.^a)

| Grupos | Áreas funcionais | Categorias profissionais | Níveis mínimos |
|--------------------------------------|-------------------------------------|---|----------------|
| Grupo A — Categorias de direcção. | | Director-geral | 20 |
| | | Director-geral-adjunto | 19 |
| | | Director central | 18 |
| | | Director central-adjunto | 18 |
| | | Director | 16 |
| | | Director-adjunto | 15 |
| | | Subdirector | 14 |
| Grupo B — Categorias especializadas. | Área comercial | Director de estabelecimento/operações | 12 |
| | | Gerente de estabelecimento | 11 |
| | | Subgerente de estabelecimento | 10 |
| | | Chefe de estabelecimento/operações | 8 |
| | | Subchefe de estabelecimento/operações | 7 |
| | | Promotor comercial | 7 |
| | | Gestor de cliente | 5 |
| | | Supervisor <i>call center</i> | 5 |
| | | Assistente de cliente/gerente <i>in store</i> | 4 |
| | Área operativa/administrativa . . . | Chefe de serviço | 11 |
| | | Subchefe de serviço | 10 |
| | | Chefe de divisão | 10 |
| | | Subchefe de divisão | 9 |
| | | Chefe de secção | 9 |
| | | Subchefe de secção | 8 |
| | | Chefe de sector | 8 |
| | | Secretário | 6 |
| | | Supervisor | 5 |
| | | Assistente de área | 4 |
| | Área técnica | Técnico de grau I | 15 |
| | | Analista de sistemas | 14 |
| | | Inspector-chefe | 13 |
| | | Técnico de grau II | 12 |
| | | Inspector | 11 |
| | | Analista programador | 11 |
| | | Técnico de grau III | 10 |
| | | Inspector-adjunto/subinspector | 9 |
| | | Cambista/operador de mercados | 9 |
| | | Analista de informática | 9 |
| | | Operador principal | 9 |
| | | Programador de informática | 8 |
| | | Técnico de grau IV | 8 |
| | | Operador de informática | 6 |
| | | Assistente técnico | 4 |
| | Área da saúde e ambiente | Médico | 14 |
| | | Enfermeiro | 6 |
| Grupo C — Categorias de apoio | | Telefonista | 3 |
| | | Contínuo | 2 |
| | | Motorista | 2 |
| | | Pessoal auxiliar | 1 |

ANEXO III
Retribuições mínimas (cláusula 17.ª)

| Níveis | Retribuições mínimas |
|----------|----------------------|
| 20 | 816 050\$00 |
| 19 | 753 300\$00 |
| 18 | 700 450\$00 |
| 17 | 646 600\$00 |
| 16 | 592 700\$00 |
| 15 | 538 800\$00 |
| 14 | 363 800\$00 |
| 13 | 338 700\$00 |
| 12 | 303 550\$00 |
| 11 | 272 050\$00 |
| 10 | 202 300\$00 |
| 9 | 185 650\$00 |
| 8 | 168 150\$00 |
| 7 | 148 700\$00 |
| 6 | 140 600\$00 |
| 5 | 124 450\$00 |
| 4 | 107 950\$00 |
| 3 | 93 850\$00 |
| 2 | 82 750\$00 |
| 1 | 77 000\$00 |

ANEXO IV

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — período intercalar (cláusula 111.ª)

| Anos completos de serviço | Número de mensalidades | Porcentagem sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo v. |
|---------------------------|------------------------|--|
| 1 | 2 | 75 % |
| 2 | 4 | 75 % |
| 3 | 6 | 75 % |
| 4 | 8 | 75 % |
| 5 | 10 | 75 % |
| 6 | 12 | 75 % |
| 7 | 14 | 75 % |
| 8 | 16 | 75 % |
| 9 | 18 | 75 % |
| 10 | 20 | 75 % |
| 11 | 22 | 75 % |
| 12 | 24 | 75 % |
| 13 | 26 | 75 % |
| 14 | 28 | 75 % |
| 15 | 30 | 75 % |
| 16 | 32 | 75 % |
| 17 | 34 | 75 % |
| 18 | 36 | 75 % |
| 19 | 38 | 75 % |
| 20 | 20 | 100 % |
| 21 | 21 | 100 % |
| 22 | 22 | 100 % |
| 23 | 23 | 100 % |
| 24 | 24 | 100 % |
| 25 | 25 | 100 % |
| 26 | 26 | 100 % |
| 27 | 27 | 100 % |
| 28 | 28 | 100 % |
| 29 | 29 | 100 % |
| 30 | 30 | 100 % |
| 31 | 31 | 100 % |
| 32 | 32 | 100 % |
| 33 | 33 | 100 % |
| 34 | 34 | 100 % |

ANEXO V

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível (cláusula 111.ª)

| Anos | Nível | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 1 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 2 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 3 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 4 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 5 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 6 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 7 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 8 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 9 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 10 | 18,29 % | 19,12 % | 18,80 % | 18,44 % | 18,15 % | 17,93 % | 17,84 % | 17,79 % | 17,78 % | 17,77 % | 14,61 % | 14,07 % | 13,63 % | 13,89 % | 10,25 % | 10,11 % | 10,04 % |
| 11 | 21,94 % | 22,94 % | 22,56 % | 22,12 % | 21,78 % | 21,51 % | 21,41 % | 21,35 % | 21,34 % | 21,33 % | 17,53 % | 16,88 % | 16,36 % | 16,66 % | 12,31 % | 12,13 % | 12,04 % |
| 12 | 24,69 % | 25,81 % | 25,38 % | 24,89 % | 24,51 % | 24,20 % | 24,08 % | 24,02 % | 24,01 % | 23,99 % | 19,72 % | 18,99 % | 18,40 % | 18,75 % | 13,84 % | 13,65 % | 13,55 % |
| 13 | 27,43 % | 28,67 % | 28,20 % | 27,65 % | 27,23 % | 26,89 % | 26,76 % | 26,69 % | 26,67 % | 26,66 % | 21,91 % | 21,10 % | 20,45 % | 20,83 % | 15,38 % | 15,17 % | 15,06 % |
| 14 | 30,17 % | 31,54 % | 31,02 % | 30,42 % | 29,95 % | 29,58 % | 29,44 % | 29,36 % | 29,34 % | 29,33 % | 24,10 % | 23,21 % | 22,49 % | 22,91 % | 16,92 % | 16,68 % | 16,56 % |
| 15 | 32,92 % | 34,41 % | 33,84 % | 33,18 % | 32,68 % | 32,27 % | 32,11 % | 32,02 % | 32,01 % | 31,99 % | 26,29 % | 25,32 % | 24,53 % | 24,99 % | 18,46 % | 18,20 % | 18,07 % |
| 16 | 35,66 % | 37,28 % | 36,66 % | 35,95 % | 35,40 % | 34,96 % | 34,79 % | 34,69 % | 34,68 % | 34,66 % | 28,48 % | 27,43 % | 26,58 % | 27,08 % | 20,00 % | 19,72 % | 19,57 % |
| 17 | 39,32 % | 41,10 % | 40,42 % | 39,64 % | 39,03 % | 38,55 % | 38,36 % | 38,25 % | 38,23 % | 38,21 % | 31,40 % | 30,24 % | 29,30 % | 29,85 % | 22,05 % | 21,74 % | 21,58 % |
| 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Anos | Nível | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 18 | 42,06 % | 43,97 % | 43,24 % | 42,40 % | 41,75 % | 41,23 % | 41,03 % | 40,92 % | 40,90 % | 40,88 % | 33,60 % | 32,35 % | 31,35 % | 31,94 % | 23,59 % | 23,26 % | 23,08 % | 23,61 % | 21,95 % | 20,27 % |
| 19 | 44,80 % | 46,83 % | 46,06 % | 45,17 % | 44,48 % | 43,92 % | 43,71 % | 43,59 % | 43,57 % | 43,54 % | 35,79 % | 34,46 % | 33,39 % | 34,02 % | 25,12 % | 24,77 % | 24,59 % | 25,15 % | 23,39 % | 21,59 % |
| 20 | 47,54 % | 49,70 % | 48,88 % | 47,93 % | 47,20 % | 46,61 % | 46,38 % | 46,26 % | 46,23 % | 46,21 % | 37,98 % | 36,57 % | 35,44 % | 36,10 % | 26,66 % | 26,29 % | 26,10 % | 26,69 % | 24,82 % | 22,91 % |
| 21 | 50,29 % | 52,57 % | 51,70 % | 50,70 % | 49,92 % | 49,30 % | 49,06 % | 48,93 % | 48,90 % | 48,88 % | 40,17 % | 38,68 % | 37,48 % | 38,18 % | 28,20 % | 27,81 % | 27,60 % | 28,23 % | 26,25 % | 24,23 % |
| 22 | 53,03 % | 55,44 % | 54,52 % | 53,46 % | 52,65 % | 51,99 % | 51,74 % | 51,59 % | 51,57 % | 51,54 % | 42,36 % | 40,79 % | 39,53 % | 40,27 % | 29,74 % | 29,32 % | 29,11 % | 29,77 % | 27,68 % | 25,55 % |
| 23 | 56,69 % | 59,26 % | 58,28 % | 57,15 % | 56,28 % | 55,58 % | 55,30 % | 55,15 % | 55,13 % | 55,10 % | 45,28 % | 43,60 % | 42,25 % | 43,04 % | 31,79 % | 31,34 % | 31,11 % | 31,83 % | 29,60 % | 27,32 % |
| 24 | 59,43 % | 62,13 % | 61,10 % | 59,91 % | 59,00 % | 58,27 % | 57,98 % | 57,82 % | 57,79 % | 57,76 % | 47,47 % | 45,71 % | 44,30 % | 45,13 % | 33,33 % | 32,86 % | 32,62 % | 33,37 % | 31,03 % | 28,64 % |
| 25 | 62,17 % | 64,99 % | 63,92 % | 62,68 % | 61,72 % | 60,96 % | 60,66 % | 60,49 % | 60,46 % | 60,43 % | 49,66 % | 47,82 % | 46,34 % | 47,21 % | 34,87 % | 34,38 % | 34,12 % | 34,90 % | 32,45 % | 29,96 % |
| 26 | 64,92 % | 67,86 % | 66,74 % | 65,44 % | 64,45 % | 63,65 % | 63,33 % | 63,16 % | 63,13 % | 63,09 % | 51,85 % | 49,93 % | 48,39 % | 49,29 % | 36,40 % | 35,89 % | 35,63 % | 36,44 % | 33,88 % | 31,28 % |
| 27 | 67,66 % | 70,73 % | 69,56 % | 68,21 % | 67,17 % | 66,33 % | 66,01 % | 65,83 % | 65,79 % | 65,76 % | 54,04 % | 52,04 % | 50,43 % | 51,38 % | 37,94 % | 37,41 % | 37,14 % | 37,98 % | 35,32 % | 32,60 % |
| 28 | 70,40 % | 73,60 % | 72,38 % | 70,98 % | 69,89 % | 69,02 % | 68,68 % | 68,50 % | 68,46 % | 68,43 % | 56,24 % | 54,15 % | 52,48 % | 53,46 % | 39,48 % | 38,93 % | 38,64 % | 39,52 % | 36,75 % | 33,92 % |
| 29 | 74,06 % | 77,42 % | 76,14 % | 74,66 % | 73,52 % | 72,61 % | 72,25 % | 72,05 % | 72,02 % | 71,98 % | 59,16 % | 56,97 % | 55,20 % | 56,24 % | 41,53 % | 40,95 % | 40,65 % | 41,58 % | 38,66 % | 35,69 % |
| 30 | 76,80 % | 80,29 % | 78,96 % | 77,43 % | 76,25 % | 75,30 % | 74,93 % | 74,72 % | 74,69 % | 74,65 % | 61,35 % | 59,08 % | 57,25 % | 58,32 % | 43,07 % | 42,47 % | 42,15 % | 43,12 % | 40,09 % | 37,01 % |
| 31 | 79,55 % | 83,15 % | 81,78 % | 80,19 % | 78,97 % | 77,99 % | 77,60 % | 77,39 % | 77,35 % | 77,31 % | 63,54 % | 61,19 % | 59,29 % | 60,40 % | 44,61 % | 43,98 % | 43,66 % | 44,66 % | 41,53 % | 38,33 % |
| 32 | 82,29 % | 86,02 % | 84,60 % | 82,96 % | 81,69 % | 80,68 % | 80,28 % | 80,06 % | 80,02 % | 79,98 % | 65,73 % | 63,30 % | 61,34 % | 62,48 % | 46,15 % | 45,50 % | 45,17 % | 46,20 % | 42,96 % | 39,66 % |
| 33 | 85,03 % | 88,89 % | 87,42 % | 85,72 % | 84,42 % | 83,37 % | 82,96 % | 82,73 % | 82,69 % | 82,64 % | 67,92 % | 65,41 % | 63,38 % | 64,57 % | 47,68 % | 47,02 % | 46,67 % | 47,74 % | 44,39 % | 40,98 % |
| 34 | 87,78 % | 91,76 % | 90,24 % | 88,49 % | 87,14 % | 86,06 % | 85,63 % | 85,40 % | 85,36 % | 85,31 % | 70,11 % | 67,52 % | 65,42 % | 66,65 % | 49,22 % | 48,53 % | 48,18 % | 49,28 % | 45,82 % | 42,30 % |
| 35 | 91,43 % | 95,58 % | 94,00 % | 92,18 % | 90,77 % | 89,64 % | 89,20 % | 88,96 % | 88,91 % | 88,87 % | 73,03 % | 70,33 % | 68,15 % | 69,43 % | 51,27 % | 50,55 % | 50,18 % | 51,33 % | 47,73 % | 44,06 % |

ANEXO VI
Pensões de sobrevivência (cláusula 115.ª)

| Nível | A) (percentagem) | B) (percentagem) |
|-------|---------------------|---------------------|
| 1 | 50,00 | 60,00 |
| 2 | 50,00 | 60,00 |
| 3 | 50,00 | 60,00 |
| 4 | 50,00 | 60,00 |
| 5 | 50,00 | 60,00 |
| 6 | 50,00 | 60,00 |
| 7 | 50,00 | 60,00 |
| 8 | 50,00 | 60,00 |
| 9 | 50,00 | 60,00 |
| 10 | 50,00 | 60,00 |
| 11 | 41,59 | 60,00 |
| 12 | 40,46 | 60,00 |
| 13 | 39,60 | 60,00 |
| 14 | 40,61 | 60,00 |
| 15 | 30,05 | 60,00 |
| 16 | 29,65 | 60,00 |
| 17 | 29,22 | 60,00 |
| 18 | 29,82 | 60,00 |
| 19 | 27,17 | 60,00 |
| 20 | 25,08 | 60,00 |

A) Morte de um trabalhador no activo — percentagem sobre o salário do anexo III.

B) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre a pensão auferida.

ANEXO VII

Regulamento dos empréstimos à habitação (cláusula 129.ª)

Artigo 1.º

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos previstos neste regulamento podem ter as seguintes finalidades:

- A aquisição de habitação já construída ou em construção;
- A aquisição de terreno e construção de habitação;
- A construção de habitação em terreno próprio;
- A ampliação de habitação própria;
- A beneficiação de habitação própria.

2 — A aquisição de terreno ou de habitação, bem como a construção, ampliação ou beneficiação de habitação, a que se refere o número anterior, podem incidir sobre primeira ou sobre segunda habitação.

3 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para a substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo financiar a aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

4 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

5 — Salvo o disposto no n.º 3, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos à habitação os trabalhadores em situação de contrato de trabalho efectivo e aqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados numa das situações previstas na cláusula 137.ª do presente ACT.

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

1 — O valor máximo dos empréstimos é 30 000 000\$, podendo este valor ser revisto aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2 — O valor máximo dos empréstimos não poderá ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3 — Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de primeira habitação, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço da aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação.

4 — No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90% do valor total da habitação após a conclusão das obras.

5 — No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação da habitação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

6 — O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

Artigo 4.º

Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos no artigo 3.º;
- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos no artigo 3.º

Artigo 5.º

Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 1.º, as instituições adiantarão, nas condições constantes no presente regulamento, o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 — A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato-promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- c) Introdução de uma cláusula no contrato-promessa de compra e venda do seguinte teor: «no caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencional, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;
- d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 — Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) a c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhor ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 — A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento,

podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 — O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa publicada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

Artigo 6.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

Artigo 7.º

Taxa de juro

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65 % da taxa básica de desconto do Banco de Portugal ou da taxa equivalente que a substitua.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, tendo como limite, no sentido ascendente, o valor de 15 %.

Artigo 8.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

Artigo 9.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 10.º

Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 — O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 — Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e a disponibilização do financiamento por *tranches* não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3 — Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por *tranches* nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90 % do valor do imóvel, confirmado através de vistoria.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos não podem ser feitos em regime de prestações mensais crescentes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários e debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 5.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 9.º

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir

a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habilitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

Artigo 13.º

Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 14.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 16.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas, que nos termos deste regulamento, lhes competiriam, ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 4 do artigo 1.º e da alínea b) do artigo 4.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-côn-

juge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por invalidez, invalidez presumível ou despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legalmente estabelecida para operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento, salvo se a instituição mutuante aceitar a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

Artigo 18.º

Processo de concessão dos empréstimos

O processo de concessão dos empréstimos será definido internamente por cada instituição.

Lisboa, 22 de Julho de 1999.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Banco Português do Atlântico, S. A., e
SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 10, do livro n.º 9, com o n.º 275/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas signatárias que se dedicam à actividade de fibrocimento em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Maio de 1999 a 30 de Abril de 2000.

.....

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — É de 16 anos a idade mínima de admissão.
.....

5 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante um período de 60 dias com excepção do seguinte:

- a) 120 dias para as categorias profissionais ou profissões com funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de confiança;
 - b) 240 dias para as categorias profissionais ou profissões com funções de direcção e quadros superiores.
-

Cláusula 22.^a

Direitos especiais da mulher

1 —

2 — Por ocasião do parto uma licença de 120 dias. No caso de a trabalhadora não ter direito ao subsídio da segurança social, a empresa pagará um subsídio equivalente.

a) Os direitos consignados entram em vigor de forma faseada nos seguintes termos:

No ano de 1999, a licença de maternidade será de 110 dias;

No ano de 2000, a licença de maternidade será de 120 dias.

3 — Os 110 e 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após parto será de 30 dias.

a) No caso de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 2 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

.....

4 — Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos durante o 1.º ano de vida destes.

5 — As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

Cláusula 31.^a-A

Regime de horários para os serviços de apoio

.....

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de 14 450\$, para além de outros subsídios devidos à prática de horários de regime diferente, inclusive o regime de turnos.

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso com interesse para a profissão que exerce.

3 —

- a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores 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;
- b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior os trabalhadores têm 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 proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames 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 o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por 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.

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75% e 100%, conforme os vencimentos auferidos respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 9 e 10 a 14 (tabela de trabalhadores administrativos) e entre os níveis 1 a 5 e 6 a 12 (tabela de trabalhadores cerâmicos), e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino básico (até ao 6.º ano de escolaridade) — 7610\$;

Ensino básico (7.º, 8.º e 9.º anos de escolaridade) — 13 150\$;

Curso do ensino secundário ou equivalente
(10.º, 11.º ou 12.º anos de escolaridade) —
19 620\$;
Curso superior — 32 710\$;

- b) As importâncias para as deslocações serão iguais a 50% do passe que o trabalhador-estudante tenha de tirar em função do local da residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;
- c) No caso da frequência em universidades privadas, a entidade patronal subsidiará em 50% as propinas, subsídio esse que terá como limite máximo 14 800\$.

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

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

9 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b) Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

10 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaram dessas mesmas regalias.

11 — Para os efeitos dos números anteriores considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa e 50 anos de idade serão dispensados da prestação de trabalho por turnos caso apresentem documento médico comprovativo da impossibilidade definitiva de prosseguirem essa prestação de trabalho, tendo as empresas o direito de promover o competente exame médico em caso de dúvida.

Os trabalhadores que estejam nessa situação manterão direito ao subsídio de turno que vinham auferindo nos três meses seguintes.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

- 3 —
- a) Para o regime de três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 34 220\$;
- b) Para o regime de três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 28 780\$;
- c) Para o regime de dois turnos rotativos com folga fixa (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 24 490\$;
- d) Para o regime de 2 turnos rotativos com folga fixa o subsídio é de 20 400\$.

8 — No caso em que o trabalhador preste trabalho suplementar quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de 1100\$.

11 — Os trabalhadores em regime de três turnos durante pelo menos seis meses no mesmo ano terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

8 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento de uma refeição ou no caso em que esta não a forneça, a um subsídio no valor de 1100\$.

Cláusula 40.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 7500\$, enquanto exercerem estas funções, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 42.^a-A

Diuturnidades

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

| Diuturnidades | Valor unitário | Total |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. ^a | 2 020\$00 | 2 020\$00 |
| 2. ^a | 3 520\$00 | 5 540\$00 |

| Diuturnidades | Valor unitário | Total |
|-----------------------|----------------|------------|
| 3. ^a | 3 520\$00 | 9 060\$00 |
| 4. ^a | 3 730\$00 | 12 790\$00 |
| 5. ^a | 4 200\$00 | 16 990\$00 |

Cláusula 44.^a

Direito a férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de:

- 23 dias úteis até aos 49 anos;
- 24 dias úteis dos 50 aos 54 anos;
- 25 dias úteis com 55 ou mais anos;

os quais poderão ser gozados interpoladamente; no entanto, 15 dias terão de ser seguidos, excepto no caso dos trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

a) Os períodos de férias referidos vigoram a partir de 1998, inclusive.

b) A idade relevante para efeitos de aplicação do estabelecido no n.º 1 é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se reportam.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

Até ao último dia útil antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de férias de montante igual à retribuição de um mês completo de serviço, com excepção dos trabalhadores admitidos no próprio ano, que receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito nos termos da cláusula 44.^a

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça, no mínimo, 36 000 km/ano.

Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento do quilómetro será feito na base do coeficiente 0,28.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de 850\$ por cada dia de deslocação com inclusão de feriados e fins de semana.

Este número não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

Cláusula 64.^a

Deslocações fora do continente

1 —

e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 4 620 000\$.

Cláusula 66.^a-A

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completos no valor de 10 715 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 —

Cláusula 67.^a

Refeitórios

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 1100\$, por cada dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO IV

Definição de categorias profissionais e condições específicas

Acabador. — É o trabalhador que executa tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como: corta, monta, fura, desbasta, desmolda, grossa, lixa, etc., utilizando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e posto de trabalho. Cumpre com as normas de produção, acabamento e segurança.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau I). — É o profissional que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau II). — É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau III). — É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau IV). — É o profissional que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substituindo-o na sua ausência. Faz requisições de produtos.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma mercadorias no veículo podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista programador. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de se escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias.

Pode ser incumbido de executar tarefas de programação, de coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema e pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático.

Analista de sistemas de informação. — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circuitos, métodos e processos utilizados; elabora o manual de utilizador de cada aplicação; define e desenvolve, em colaboração com os utilizadores, especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controlo da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização-controlo, actualização e manutenção da base de dados e desenvolve processos de segurança e controlo, incluindo processos de recuperação (*back up*), que garantam a integridade da base de dados.

Apontador. — É o trabalhador que, à porta da fábrica ou em qualquer das suas dependências, faz todos ou alguns dos seguintes serviços: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção e, em armazéns e oficinas, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

Arquivista técnico. — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Arvorado. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Assistente técnico comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem as obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos, no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias a recepção, manuseamento e

expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que colabora com a educadora de infância na direcção de uma classe segundo planos previamente elaborados por esta.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimentos. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e os outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se para concluir a venda.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz/chefe de equipa. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, carga, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe notas dos materiais que movimenta e faz a conferência dos mesmos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosko ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, tais como: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com conhecimentos de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências na direcção de trabalhadores da sua função.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que leva o sistema a executar as tarefas definidas de acordo com as normas de gestão do mesmo; responde às mensagens escritas do sistema, nomeadamente no que se refere à saturação dos recursos de utilização generalizada; intervém, sempre que necessário, na gestão de filas de espera (JOB/UEU) e outros componentes sensíveis na capacidade de tratamento do sistema; desencadeia e controla os procedimentos de recuperação de ficheiros e ou bibliotecas e bases de dados em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; gere as linhas de comunicação e terminais, nomeadamente alterando, se necessário, o estado das linhas e terminais; atribui prioridade de tempos e recursos aos vários tipos de trabalho nas diferentes fases de tratamento, alterando, se necessário, a ordem de execução das tarefas com influência na produtividade geral do sistema; responde aos utilizadores do sistema difundindo mensagens sobre a utilização do sistema e condicionando, caso seja necessário, o acesso dos utilizadores que não respeitem as normas de instalação e exploração do sistema.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende nos serviços de laboratório, responsabilizando-se pelo resultado das experiências ou ensaios efectuados.

Chefe de linha de fabrico (grau I). — É o trabalhador que superintende no trabalho dos encarregados pertencentes à sua linha de fabrico, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos. Colabora no controlo de qualidade, manutenção de maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança no trabalho. Colabora na formação de pessoal.

Chefe de produção/chefe de linha de fabrico (grau II). — É o trabalhador que supervisa a produção de uma ou mais linhas de fabrico, estabelecendo programas de fabrico e fiscalizando o seu cumprimento. Coordena as ligações entre as diversas secções ou sectores de laboração. Estuda sistemas, métodos e tempos, elabora orçamentos e estabelece planos de trabalho (colabora no controlo de qualidade, manutenção de maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança no trabalho). Colabora na formação de pessoal.

Chefe de sala de desenho. — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma

mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas do serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamentos e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando se justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes da actividade do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativos aos contratos e encomendas aprovados e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, se situa no plano hierárquico abaixo do chefe de departamento e coordena e controla o trabalho de grupo de profissionais ou de um sector.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e de fiscalização.

Condutor de aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo empilhadoras e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas lingagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando peças dos engenhos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência e pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Controlador de trabalhos de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento por computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados e informa as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta e redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cozinheiro. — É o profissional que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição; tem em conta o número provável de utentes; amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza, pela cozinha e utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal a seu cargo. Nesta profissão haverá as categorias de cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Estes trabalhadores, depois do período de três anos, ingressarão na categoria de escriturário, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço que vinham a desempenhar.

Delegado técnico comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que promovem obras; elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar

as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos, ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador de execução. Apartir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Desenhador-projectista. — É o profissional que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador-projectista-chefe de grupo. — É o trabalhador que, para além da sua função técnica, tem a responsabilidade de coordenar, programar e orientar trabalhos de estudos ou projecto, nomeadamente de manutenção industrial. Pode especializar-se num dado ramo da técnica. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui e recolhe as mercadorias ou produtos por clientes ou fornecedores, utilizando motociclos.

Ecónomo. — É o profissional que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Educador infantil. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação das actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança, servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência necessária à normal evolução da criança; superintendendo a creche, é educador-coordenador.

Educador infantil-coordenador. — É o trabalhador que coordena e dirige um grupo de profissionais de educadores infantis e de profissionais afins.

Educador infantil principal. — É o trabalhador que superintende directamente os educadores, os auxiliares de educação e os vigilantes, assegurando a coordenação entre estes e o educador-coordenador, a quem reporta, e substitui o educador-coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

Electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de bar. — É o trabalhador que dentro do balcão, prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos. Proceda à cobrança dos respectivos consumos. Executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

Empregado de refeitório. — É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui as refeições; levanta tabuleiros ou loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado da construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador que é responsável pela execução do programa de trabalho distribuído pelo seu superior.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que mediante caderno de encargos verifica a execução da obra.

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que superintende em dois ou mais armazéns.

Encarregado geral fiscal. — É o trabalhador que dirige e coordena um grupo de encarregados fiscais.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que dirige controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Encarregado de refeitório. — É o profissional que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de profissionais a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização.

Encarregado de secção de fibrocimento. — É o trabalhador que coordena e orienta, nas instalações fabris, diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe estão confiados e dá assistência e manutenção às máquinas utilizadas, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

Enfermeiro. — É o profissional que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando unidades complementares e ou sequência de acção clínica, designadamente prestando cuidados directos e globais, segundo as necessidades do indivíduo e assegurando a continuidade dos cuidados de âmbito da actividade profissional. Pode eventualmente elaborar documentos diversos relacionados com a sua função.

Enfermeiro-coordenador. — É o profissional que, para além de poder exercer funções técnicas inerentes à sua profissão, tem a responsabilidade de coordenação e orientação dos outros profissionais de enfermagem.

Enfermeiro sem curso de formação. — É o profissional de enfermagem com mais de três anos de exercício da profissão e que ainda não frequentou o curso de promoção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e a entrega de recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, e pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos do pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação; controla e é responsável pela existência, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

Fiel de armazém/conferente. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; superintende também na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas

de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos; não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-as e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, vendedores especializados, promotores de vendas e prospectores de vendas ou agentes de empresas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados através das notas de encomenda, etc.

Lubrificador auto. — É o profissional que procede a lubrificação dos veículos automóveis, muda o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Marteleiro. — É o trabalhador que com carácter predominante manobra martelos perfuradores ou demolidores.

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

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições, horário e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento de técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Medidor-orçamentista. — É o profissional que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico, prestando as informações necessárias, no seu local de trabalho, ou, tornando-se necessário, mediante deslocação junto do cliente. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelece, com a indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Moldador. — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças de fibrocimento, utilizando moldes e ferramentas manuais ou mecânicas para o efeito. Colabora na conservação do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção fabril e segurança.

Montador de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, materiais de plástico.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista-recepcionista. — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que seja necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

Oficial especializado de fabrico. — É o oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico

que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua aptidão.

Operador de apoio. — É o trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como: colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, controlo do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como: fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamentos do fibrocimento. Colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas, conforme instruções fornecidas por técnicos analistas, quando habilitado com curso industrial adequado. Poderão ser enquadrados nesta categoria os trabalhadores que já desempenhem as funções respectivas, mesmo quando não habilitados com o curso industrial adequado.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução. Enquadram-se nesta categoria, de um modo geral, os trabalhadores que operam com máquinas de características idênticas. No início da carreira profissional designam-se por estagiários.

Operador mecanográfico principal. — É o operador mecanográfico que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que competem aos operadores mecanográficos, podendo-as coordenar para trabalhos definidos.

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro/trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Perfurador/verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Perfurador/verificador principal. — É o trabalhador que executa as tarefas de maior responsabilidade que competem aos perfuradores/verificadores podendo-os coordenar sob orientação superior.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante de montador de fibrocimento. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais montadores, os coadjuva nos seus trabalhos.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador de trabalhos de informática. — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução de trabalhos no computador; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada; pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos; gere o *stock* de papel *standard* e de pré-impressos destinados ao funcionamento da impressora e executa o corte das bandas laterais do papel, separação dos diferentes exemplares, extracção dos químicos, repartição dos diferentes exemplares, envelopagem e envio dos mesmos.

Programador de computador. — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida; prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica a possibilidade do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com

as características do público a que se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Recepcionista. — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia.

Responsável equiparado. — É o trabalhador qualificado que no desempenho das suas funções goza de autonomia de decisão.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode ocupar-se de serviços de recepção.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeira, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou qualquer local em que justifique a sua presença e que tem mais de 18 anos.

Servente metalúrgico. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que executa tarefas mais qualificadas, coadjuva directamente o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Técnico medidor-orçamentista. — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a clientes ou trabalhos em obra, estabelecendo com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico. Presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e

calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação por-menorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

Técnico de serviço social:

- 1) Objectivo — cabe ao técnico de serviço social o exercício de acções de defesa dos interesses e direitos sociais dos trabalhadores e a intervenção na resolução de problemas sociais decorrentes da situação de trabalho, devendo para tal estar na dependência directa do nível hierárquico em que se decide a política interna respeitante a pessoal, para salvaguarda dos aspectos humanos na empresa;
- 2) Atribuições — colabora na definição e concretização da política social e do pessoal, tendo em vista a prossecução dos objectivos da empresa; programa e administra a sua actividade específica de acordo com os objectivos da empresa e do próprio serviço; intervém tecnicamente na resolução de problemas característicos de determinados grupos de trabalhadores; colabora com os vários serviços ou situações de gestão de pessoal na prevenção e resolução de problemas de trabalho; estuda e emite parecer específico sobre situações de trabalho individuais ou colectivas; coordena as acções de reconversão e ou recolocação de trabalhadores; participa nas reuniões da empresa sempre que estas tratem de problemas em que o factor social tenha relevância; participa nas comissões de segurança sempre que solicitado; promove sempre que necessário a informação dos trabalhadores no domínio da segurança social interna e externa.

Telefonista. — É o profissional que opera numa cabina ou central ligando e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação do material instalado.

Tomeiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assegura a higiene das instalações sanitárias ou outras.

Trabalhador qualificado de apoio. — É o trabalhador que, pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnica, desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Vendedor. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central

ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

- a) *Viajante*, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Pracista*, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal;
- c) *Caixeiro de mar*, quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalhos, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o controlo de qualidade segundo orientação superior, tais como: ensaios de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e faz registos de resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controlo de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

Vigilante de creche ou infantário. — É o trabalhador que vigia as crianças nas refeições, no recreio e durante os períodos de repouso.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob a orientação do educador de infância ou auxiliar de educação.

Condições específicas dos agentes técnicos de arquitectura e engenharia

1 — Agentes técnicos de arquitectura e engenharia: Definição:

1.1 — Para efeitos deste contrato, considera-se agente técnico de arquitectura e engenharia todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança e construtor civil ou outro legalmente equivalente pela legislação oficial em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato.

1.2 — A profissão de agente técnico de arquitectura e engenharia obedece aos seguintes aspectos:

Na generalidade, efectuam tarefas de carácter técnico de estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, engenharia e arquitectura, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou em colaboração com outros técnicos, utilizam conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, tais como: elaboração de projectos de estabilidade que não sejam de grande importância técnica; direcção e ou fiscalização de trabalhos de edificação, ampliação, remodelação, manutenção e conservação de obras ou conjuntos urbanísticos; estabelecimentos e elaboração de normas de execução, especificações de qualidade e cadernos de encargos, preparação e superintendência dos elementos de comunicação à obra: organização; programação e direcção de estaleiros e fases de realização das obras; aprovisionamento e recepção, efectuando o

controlo de qualidade; análise e avaliação de custos de mão-de-obra e materiais e controlo orçamental; verificação de métodos adequados, da constituição geológica e comportamento dos solos e suas matérias constitutivas. Efectuam as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

A sua qualificação permite-lhes coordenarem actividades e especializarem-se em diversas tarefas específicas, tais como condução e direcção de obras; fiscalização e controlo de obras; chefia de estaleiros; análise de custos de orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projecto e cálculo; assistência e secretariado técnico.

2 — Condições de admissão e promoção:

2.1 — Aos trabalhadores agentes técnicos de arquitectura e engenharia será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2.2 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

2.3 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais já ao serviço da empresa, recorrer-se-á então a lista de desempregados inscritos no respectivo sindicato e organismos oficiais.

2.4 — Os profissionais agentes técnicos de arquitectura e engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

2.5 — É suficiente que o agente técnico de arquitectura e engenharia desempenhe com permanência parte de uma função correspondente a determinado grau, desde que mantenha as características expressas numa das suas alíneas, para que esse grau lhe seja atribuído.

2.6 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional agente técnico de arquitectura e engenharia corresponderem a mais de um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.7 — Os agentes técnicos de arquitectura e engenharia ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;
- b) Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau II, se tiverem um ano de experiência profissional. O tempo de permanência no grau I não poderá ser superior a dois anos.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito a recusar cumprir e fazer cumprir ordens, de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

Condições específicas dos trabalhadores cerâmicos

Condições de admissão

- 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2 — Para as profissões de guarda, porteiro, auxiliar de serviços, ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga, trabalhador de limpeza e auxiliar de armazém a idade mínima de admissão é de 18 anos.
- 3 — Para as profissões de fabricação os trabalhadores serão admitidos como praticantes.
- 4 — Sempre que haja nas empresas vagas de categoria ou profissões especializadas, os auxiliares de serviço terão preferência no preenchimento dessas vagas.

Promoções

- 1 — A classificação dos trabalhadores em A, B ou C far-se-á em função do vencimento base efectivamente praticado, sendo que, se o salário actualizado nos termos deste contrato não corresponder a nenhuma das retribuições mínimas previstas nesta tabela para os diversos graus da categoria profissional, o trabalhador será qualificado no grau imediatamente inferior.
- 2 — A passagem de B a A é feita por livre disposição das empresas, consoante as respectivas necessidades.
 - 3:
 - a) Os profissionais classificados no escalão C da respectiva categoria profissional que completem cinco anos de permanência na categoria ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, com uma antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação;
 - b) O disposto na alínea anterior só terá em princípio aplicação decorridos dois anos sobre a vigência do presente contrato (Junho de 1986), salvo se a empresa aceitar a realização do exame mais cedo ou em caso de promoção; o exame a que se refere a alínea a) destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto e será efectuado por um júri composto por dois elementos indicados pela empresa, podendo o mesmo assistir um representante do trabalhador;
 - c) Caso o trabalhador não se conforme com o resultado do exame, poderá recorrer no prazo de 30 dias para o Serviço de Emprego e Formação Profissional, que o sujeitará, se for caso disso, a novo exame, devendo as partes conformarem-se com o respectivo resultado.
- 4 — Os trabalhadores de qualificação especializada existentes nas empresas serão classificados, segundo o

critério estabelecido no n.º 1, nos diversos graus previstos para a respectiva categoria profissional.

Promoções automáticas

- 1 — Os praticantes logo que perfaçam um ano de prática serão promovidos a oficial de 2.º escalão.
- 2 — Os oficiais do 2.º escalão logo que perfaçam três anos de permanência serão promovidos a oficial do 1.º escalão.

Condições específicas dos trabalhadores do comércio

Retribuições certas mínimas

- 1 — As retribuições estabelecidas neste CCT constituem apenas a parte certa de retribuição.
- 2 — Quando um profissional aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo VI.
- 3 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.
- 4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte aquele em que se efectuou a facturação, salvo acordo em contrário.
- 5 — As retribuições estipuladas no presente contrato compreendem apenas a parte fixa (certa) da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes.

Dotações mínimas

Profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém por armazém;
- b) Nos armazéns que tenham mais de 6 e menos de 12 trabalhadores terá de haver um encarregado de armazém e um fiel de armazém;
- c) Nos armazéns que tenham mais de 12 e menos de 21 trabalhadores terá de haver um encarregado e dois fiéis de armazém.

Vendedores — por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros viajantes, demonstradores-prospectores de vendas, técnicos de vendas e propagandistas, tomado no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles a categoria de inspector de vendas.

Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

Promoções

- a) Os caixeiros-ajudante serão promovidos a caixeiros de 3.ª após perfazerem um ano na categoria.
- b) Os caixeiros de 3.ª e 2.ª serão promovidos a caixeiros de 2.ª e 1.ª, respectivamente, após três anos de permanência na categoria.

Condições específicas dos trabalhadores da construção civil

Condições de admissão e habilitações

- a) De 18 anos para todas as categorias.
- b) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei.

Promoções automáticas

- a) Os pré-oficiais serão promovidos automaticamente a oficiais de 2.^a ao fim de um ano de permanência na categoria.
- b) Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de três anos na mesma categoria.
- c) Os encarregados de 2.^a serão promovidos automaticamente a encarregados de 1.^a ao fim de quatro anos de permanência na categoria.

Condições específicas dos trabalhadores electricistas

Condições de admissão

1 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos adequados ao exercício da profissão.

2 — Os trabalhadores diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, ingressarão no mínimo com a categoria de pré-oficial do 1.^o ano.

3 — Os trabalhadores diplomados por escolas oficiais, civis ou militares ingressarão no mínimo na categoria de pré-oficial do 2.^o ano.

Estágio e acesso

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após um ano de permanência na categoria;
- b) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico. O trabalhador deve sempre fundamentar a sua recusa, por escrito, assumindo inteira responsabilidade pela mesma.

2 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Condições específicas dos profissionais de enfermagem

Condições de admissão

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

Dotações mínimas

Sempre que na empresa existam mais de três enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

Condições específicas dos trabalhadores de hotelaria

Condições mínimas de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2 — Têm preferência na admissão os trabalhadores munidos da respectiva carteira profissional.

3 — Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Nas cantinas será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 1.^a (desde que tenha mais de três cozinheiros);
Um encarregado de refeitório;

- b) Nos refeitórios de 1.^a será obrigatório ter:

Um ecónomo;
Um cozinheiro de 2.^a (desde que tenha dois cozinheiros);

- c) Nos refeitórios de 2.^a será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 3.^a que poderá eventualmente desempenhar também funções de encarregado de refeitório.

4 — Para os restantes serviços, será em função da densidade das refeições servidas e do método utilizado.

Definição de cantinas e refeitórios

Cantinas

1 — Nas cantinas estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária seja superior a 300 refeições.

Refeitórios

2 — Nos refeitórios de 1.^a estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária não exceda 300 refeições.

3 — Nos refeitórios de 2.^a estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária não exceda 100 refeições.

Condições específicas dos trabalhadores metalúrgicos

1 — São admitidos como praticantes os trabalhadores com 16 ou mais anos.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, excepto para as profissões de lubrificador e entregador de ferramentas, materiais ou produtos, que será de um ano.

Promoções automáticas

Os profissionais do 3.^o e 2.^o escalão serão promovidos a oficial de 2.^a e 1.^a, respectivamente, após três de permanência na categoria.

Condições específicas dos técnicos de desenho

- 1 — Admissão e acessos:

1.1 — Condições de admissão — podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habi-

litados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.2 — Para desenhadores:

- a) Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnia, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- b) Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional do IFFP/MT que ingressam na categoria de desenhador de execução, grau I;
- c) Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos C.

1.3 — Para medidor-orçamentista:

- a) Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano) (preferência: construção civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor-orçamentista C;
- b) Curso de medidor-orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor-orçamentista C.

2 — Acessos e promoções:

- a) Os trabalhadores que completem um ano na categoria de desenhador de execução tirocinante terão acesso automático ao grau I de desenhador de execução;
- b) Os trabalhadores que completem três anos no grau I de desenhador de execução terão acesso automático ao grau II. A sua promoção a desenhador de estudos dá-se por desempenho de funções ou por proposta da empresa;
- c) Os medidores-orçamentistas e os desenhadores de estudos terão acesso automático aos graus B e A decorridos que sejam dois anos no grau C e três anos no grau B. Estes tempos poderão ser reduzidos por proposta da empresa.

3 — Reclassificações — disposições transitórias:

- a) Na reclassificação profissional deve atender-se à totalidade da experiência profissional e às funções desempenhadas pelos trabalhadores;
- b) Nos termos do número anterior os trabalhadores serão classificados atendendo à sua situação profissional e considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas, que levarão em conta a antiguidade nestas últimas;
- c) As habilitações escolares consideradas nesta matéria específica para novas admissões não devem sobrepor-se à qualificação já anteriormente atribuída, ao nível técnico demonstrado nem o nível de responsabilidade efectivamente assumida.

ANEXO V

Enquadramento profissional dos trabalhadores cerâmicos e tabela salarial

Níveis

1 — 223 200\$:

Chefe de linha de fabrico grau II.
Chefe de produção.
Responsável equiparado A.

1-A — 216 200\$:

Agente técnico de arquitectura e engenharia grau IV.
Chefe de laboratório.
Chefe de sala de desenho.
Desenhador-projectista-chefe de grupo.
Medidor-orçamentista-coordenador A.

2 — 205 100\$:

Chefe de linha de fabrico grau I.
Desenhador-projectista A.
Responsável equiparado B.

2-A — 196 900\$:

Agente técnico de arquitectura e engenharia grau III.
Ajudante chefe de laboratório.
Desenhador-projectista B.
Medidor-orçamentista-coordenador B.
Técnico de serviço social.

2-B — 181 300\$:

Chefe de vendas.
Educador infantil-coordenador.
Encarregado de manutenção A.
Encarregado de secção de fibrocimento A.

3 — 171 800\$:

Agente técnico de arquitectura e engenharia grau II.
Encarregado geral.
Encarregado fiscal.
Técnico medidor-orçamentista A.

3-A — 166 300\$:

Educador infantil principal.
Técnico medidor-orçamentista B.

3-B — 161 600\$:

Encarregado de manutenção B.
Técnico medidor-orçamentista C.

3-C — 159 400\$:

Encarregado de fabrico A.
Encarregado de secção de fibrocimento B.

4 — 157 100\$:

Desenhador de estudos A.
Encarregado fiscal A.
Medidor-orçamentista A.

4-A — 156 600\$:

Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção A.
Educador infantil com mais de três anos.
Trabalhador qualificado de apoio.
Trabalhador de qualificação especializada A.

4-B — 153 100\$:

Desenhador de estudos B.
Encarregado de fabrico B.
Medidor-orçamentista B.

4-C — 152 500\$:

Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau I.
Desenhador de estudos C.
Encarregado de construção civil de 1.^a
Encarregado fiscal B.
Encarregado geral de armazém.
Enfermeiro-coordenador.
Inspector de vendas.
Medidor orçamentista C.

5 — 140 900\$:

Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção B.
Encarregado de construção civil de 2.^a
Encarregado de refeitório A.
Preparador de trabalho.
Trabalhador de qualificação especializada B.

6 — 132 800\$:

Arvorado.
Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção C.
Desenhador de execução II.
Educador infantil até três anos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de refeitório B.
Enfermeiro A.
Oficial especializado de fabrico A.
Oficial principal de construção civil.

7 — 124 000\$:

Afinador de máquinas de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de execução I.
Ecónomo.
Enfermeiro B.
Electricista com mais de dois anos.
Fiel de armazém/conferente A.
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a
Montador de fibrocimento de 1.^a
Motorista de pesados.
Oficial especializado de fabrico B.
Pedreiro/trolha de 1.^a
Pintor de 1.^a
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.

Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor.
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

8 — 120 100\$:

Acabador de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Apontador.
Arquivista técnico.
Auxiliar de educação.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 2.^a
Capataz/chefe de equipa.
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador de execução tirocinante.
Electricista com menos de dois anos.
Enfermeiro sem curso de formação.
Ferramenteiro.
Fresador mecânico de 2.^a
Fiel de armazém/conferente B.
Lubrificador de máquinas.
Marteleiro.
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Moldador de 1.^a
Montador de fibrocimento de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Motorista/recepcionista.
Operador de apoio de 1.^a
Operador de fabrico de 1.^a
Operador de laboratório.
Pedreiro/trolha de 2.^a
Pintor de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Verificador de qualidade.

9 — 117 300\$:

Acabador de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas.
Ajudante de fiel de armazém.
Ajudante de motorista.
Auxiliar de laboratório.
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 3.^a
Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Cozinheiro de 3.^a
Distribuidor.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
Fresador mecânico de 3.^a
Lubrificador auto.
Mecânico de automóveis de 3.^a
Moldador de 2.^a
Operador de apoio de 2.^a
Operador de fabrico de 2.^a
Pré-oficial (CC).
Pré-oficial do 2.º ano (EL).
Serralheiro civil de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a

10 — 106 700\$:

Auxiliar de armazém.
Auxiliar de serviços.
Caixeiro de 3.^a
Empregado de bar.
Empregado de refeitório.
Guarda.
Porteiro.
Praticante do 2.º ano (MET).
Pré-oficial de 1.º ano (EL).
Vigilante com funções pedagógicas.

11 — 100 800\$:

Praticante de montador de fibrocimento.
Servente.
Trabalhador limpeza.

12 — 81 400\$:

Ajudante de electricista.
Caixeiro-ajudante.
Praticante do 1.º ano (MET).
Praticante de fabricação.

ANEXO V-A

Enquadramento profissional dos trabalhadores administrativos e tabela salarial

1 — 263 500\$:

Analista de sistemas de informação.
Chefe de divisão.

2 — 224 000\$:

Chefe de departamento.

3 — 205 100\$:

Analista-programador.
Chefe de serviços.

4 — 195 500\$:

Chefe de exploração.

5 — 181 300\$:

Chefe de secção.
Educador infantil coordenador.
Guarda-livros.
Programador de computador.

6 — 171 800\$:

Delegado técnico comercial.

7 — 166 300\$:

Assistente técnico comercial.
Controlador de trabalhos de informática.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Educador infantil principal.
Escriturário principal.
Operador mecanográfico principal.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.

8 — 156 600\$:

Caixa.
Esteno-dactilógrafo com mais de três anos.
Operador mecanográfico de 1.^a
Preparador de trabalhos de informática.
Primeiro-escriurário.
Perfurador-verificador principal.

9 — 138 000\$:

Cobrador.
Esteno-dactilógrafo até três anos.
Operador mecanográfico de 2.^a
Perfurador-verificador de 1.^a
Segundo-escriurário.

10 — 120 100\$:

Contínuo de 1.^a
Perfurador-verificador de 2.^a
Telefonista.
Terceiro-escriurário.

11 — 104 000\$:

Dactilógrafo do 3.º ano.
Encarregado de limpeza.
Estagiário do 3.º ano.
Recepcionista.
Vigilante de creche ou infantário.

12 — 97 900\$:

Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.

13 — 88 700\$:

Contínuo de 2.^a
Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

14 — 68 500\$:

Paquete.

Notas

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, será garantido o aumento salarial de 3,52 % sobre a sua retribuição, que inclui os valores pagos a título de prémios que tenham um carácter fixo e periódico.

2 — Os encarregados de secção de fibrocimento, de fabrico, de manutenção (MET-EL-CC) vencerão os salários mais elevados nas empresas, correspondentes às suas categorias profissionais, sendo que a equiparação inclui salário base mais diuturnidades.

Lisboa, 14 de Maio de 1999.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:

Carlos Alberto de Pinho Teixeira.

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.:

Luís Manuel Moreira Ribeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Lisboa, 1 de Julho de 1999. — Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG — 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 Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Operários da Construção Civil e Offícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 1 de Junho de 1999. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 14 de Julho de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9, com o n.º 282/99, 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 SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

Após a publicação, nos termos da cláusula 2.^a, o presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP-Air Portugal, S. A., adiante designada simplesmente como TAP ou como empresa, e, por outro, os pilotos ao seu serviço, representados pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SPAC ou como Sindicato.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.

2 — Não obstante a regra contida no número anterior, poderão os diversos regulamentos anexos estabelecer datas diferentes para a respectiva entrada em vigor.

3 — Caso se verifique a situação prevista no n.º 2, vigorará até à data da entrada em vigor de cada regulamento aquilo que houver sido acordado entre a TAP e o SPAC para o efeito, em protocolos especiais que caducarão automaticamente naquela data ou, na falta de tais protocolos, o regime em vigor à data da publicação deste AE.

Cláusula 3.^a

Princípios e objectivos fundamentais do acordo de empresa

1 — As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e neste AE.

2 — Ao celebrarem este AE, a TAP e o SPAC pretendem, em particular:

- a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da empresa;
- b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego dos pilotos;
- c) Intensificar a cooperação entre as partes, num ambiente de confiança e de respeito mútuo;
- d) Estabelecer mecanismos para a resolução de diferendos;
- e) Manter e promover a paz laboral.

3 — De acordo com os princípios e objectivos referidos, a TAP e o SPAC analisarão em conjunto todos os assuntos relevantes para a empresa relacionados com a prestação de trabalho dos pilotos, podendo celebrar os protocolos que entenderem necessários.

Cláusula 4.^a

Contratos individuais de trabalho

Os contratos de trabalho dos pilotos são celebrados sem termo, podendo, no entanto, ser celebrados a termo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da empresa:

- a) Controlar a validade das licenças de voo, passaportes, vistos e vacinas ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, avisando-os da respectiva caducidade com adequada antecedência, desde que lhe forneçam os elementos;
- b) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e reserva e de folgas, através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho;
- d) Distribuir a expensas suas, aos pilotos, os manuais, devidamente actualizados, necessários ao desempenho perfeito de cada uma das suas funções;
- e) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspecção;
- f) Entregar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe

deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;

- g) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respectivo piloto o solicitar;
- h) Efectuar, a suas expensas, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- i) Manter e conservar, durante os prazos requeridos pela legislação e regulamentação aeronáutica aplicável, os registos das actividades dos pilotos, nomeadamente das suas qualificações, dos tempos de trabalho, de voo e serviços de voo efectuados, bem como das folgas e férias efectivamente gozadas;
- j) Suportar os encargos com todo o material necessário ao desempenho das funções dos pilotos, nomeadamente auscultadores, pastas de bordo e fardamento; no que respeita ao fardamento, a TAP consultará o SPAC relativamente aos cortes e feitios, cores e materiais utilizados;
- l) Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos, quando estes tenham de se deslocar ao aeroporto ao serviço da empresa;
- m) Organizar os cursos de formação ou de actualização de que os pilotos necessitem para se manterem devidamente qualificados e actualizados;
- n) Ministras, a suas expensas, a instrução teórica de voo e de simulador, necessária à qualificação e actualização dos pilotos;
- o) A pedido do SPAC, fornecer-lhe relatório, com periodicidade no máximo semestral, das actividades da competência da medicina do trabalho, no que respeita aos pilotos, nomeadamente quanto à inspecção periódica dos locais de trabalho dos pilotos, suas recomendações e medidas adoptadas pela empresa.

Cláusula 6.^a

Deveres dos pilotos

Para além dos previstos na lei, são deveres dos pilotos:

- a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;
- b) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- 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) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência, com vista à protecção de vidas e bens que a empresa lhes confie;
- g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;

- h) Adoptar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;
- i) Dedicar toda a actividade de piloto à empresa, abstando-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com acordo daquela, e abstando-se igualmente de exercer actividades incompatíveis com o disposto na alínea m) desta cláusula;
- j) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos do AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspecções;
- l) Manter actualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- m) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;
- n) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa;
- o) Dispor de telefone e informar a TAP do respectivo número.

Cláusula 7.^a

Garantias dos pilotos

De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o piloto exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o piloto para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos pilotos, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respectivos regulamentos;
- d) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer piloto em contravenção com o que sobre essa matéria esteja em vigor;
- f) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical, ou pelo exercício da actividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do piloto, com as consequências previstas neste acordo ou na lei, se mais favorável.

Cláusula 8.^a

Desconto das quotas sindicais

1 — De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota

sindical no vencimento mensal de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

2 — A TAP procederá ainda ao desconto da quota de cada piloto relativa à Associação Portuguesa de Pilotos de Linha Aérea, nos mesmos termos referidos no número anterior.

Cláusula 9.^a

Conflitos entre a TAP e o SPAC

1 — Durante a vigência deste AE, a TAP e o SPAC evitarão tomar atitudes que conduzam a situações de conflito.

2 — Em consequência do exposto no número anterior, a TAP e o SPAC comprometem-se a desencadear, observar e esgotar os mecanismos previstos neste AE para a solução de quaisquer diferendos.

Cláusula 10.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária para a interpretação das disposições deste AE e dos seus regulamentos.

2 — A comissão será constituída por quatro elementos, que deverão ser independentes e actuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelo SPAC, a designar caso a caso; a comissão determinará as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respectivo início.

3 — A comissão será convocada pela TAP ou pelo SPAC, por telecópia, confirmada por correio registado com aviso de recepção, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer dos seus regulamentos.

4 — A convocatória para o início dos trabalhos será feita pela TAP, por telecópia, no prazo máximo de 10 dias após o recebimento pela parte destinatária da telecópia referida no n.º 3, após consulta ao SPAC para que este designe os seus dois membros na comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes.

5 — Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de recepção; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em acta assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes, por correio registado com aviso de recepção.

6 — As deliberações da comissão paritária, se tomadas validamente, vinculam as partes nos mesmos termos deste AE.

Cláusula 11.^a

Licenças

Os pilotos não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela autoridade aeronáutica competente, e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

Cláusula 12.^a

Exames médicos

1 — Os pilotos têm o dever de submeter-se aos exames médicos, efectuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2 — Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 5.^a a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3 — O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela empresa, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4 — No caso previsto no número anterior, o piloto deverá informar a empresa de qual a junta médica regional que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não exerça essa opção naquele prazo, a empresa marcará a inspecção na junta médica regional que entender mais conveniente.

Cláusula 13.^a

Tempo de exames, avaliações e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela empresa, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1 — A empresa remeterá ao SPAC, no decorrer do 1.º trimestre de cada ano, a relação nominal dos seus pilotos, contendo os seguintes elementos individuais:

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

2 — Para além do mapa referido no n.º 1, a empresa enviará ao SPAC uma lista de antiguidades dos pilotos, ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3 — A empresa obriga-se a manter actualizados os mapas a que se alude nos números anteriores, remetendo-os ao SPAC, semestralmente ou logo que lhe seja solicitado fundadamente pelo SPAC.

Cláusula 15.^a

Efectivos e quadros de pessoal

O número de pilotos ao serviço da empresa não será inferior ao necessário para a actividade da empresa, cumprindo esta as respectivas obrigações.

Cláusula 16.^a

Profissões e categorias profissionais

1 — As profissões, as categorias profissionais e as funções dos pilotos são as constantes do anexo ao presente AE.

2 — A descrição das funções correspondentes às várias categorias profissionais dos pilotos é a constante do regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA).

3 — A carreira profissional dos pilotos rege-se pelo regulamento referido no número anterior.

4 — As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão as estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo ser objecto de publicação no ROV.

Cláusula 17.^a

Requisitos de admissão

1 — A admissão de pilotos será realizada através de concurso devidamente publicitado.

2 — As condições do concurso, o regulamento do mesmo e as condições de admissão dos pilotos são as constantes do RAAA.

Cláusula 18.^a

Antiguidades

As antiguidades dos pilotos, a sua caracterização e os critérios de contagem respectivos são os constantes do RAAA.

Cláusula 19.^a

Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto;
- c) Técnico de voo;
- d) Supervisor de cabina;
- e) Chefe de cabina;
- f) Comissário/assistente de bordo.

Cláusula 20.^a

Transferências

1 — Qualquer piloto, por interesse da empresa e após concordância por escrito, poderá ser transferido, com carácter temporário ou definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

2 — O piloto auferirá, na nova função, a retribuição correspondente à categoria e equipamento que teria se se mantivesse em serviço de voo.

Cláusula 21.^a

Limites de voo e de repouso e condições de utilização e de prestação de trabalho

Os limites máximos do período de serviço de voo e de tempo de voo, as condições de repouso e as condições de utilização e de prestação de trabalho dos pilotos são os constantes do regulamento de utilização e de prestação de trabalho (RUPT), no quadro das disposições legais imperativas aplicáveis.

Cláusula 22.^a

Enumeração de feriados

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

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal do local habitual de trabalho;
- c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

Cláusula 23.^a

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 e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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 piloto tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

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

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — Os pilotos têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração estabelecida no RUPT.

2 — Os critérios de marcação de férias são os estabelecidos no RUPT.

Cláusula 25.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — A alteração unilateral dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção unilateral dos já iniciados só são permitidas com base no interesse fundamentado dos pilotos ou da empresa.

2 — Em casos excepcionais, poderá a empresa interromper as férias do piloto, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo por prejuízos comprovadamente sofridos.

Cláusula 26.^a

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 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja materialmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o piloto comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 27.^a

Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a actividade profissional dos pilotos.

Cláusula 28.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São 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 piloto em situação análoga à de cônjuge — até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do piloto ou do seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do piloto — 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;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao piloto, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 29.^a

Licença por maternidade

1 — Os pilotos do sexo feminino têm direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — Em caso de interrupção da gravidez, o piloto do sexo feminino tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença de maternidade.

Cláusula 30.^a

Faltas e licenças por paternidade

1 — O piloto pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 — O piloto tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 31.^a

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 piloto 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 tripulante 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 32.^a

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 piloto, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do n.º 2 da cláusula 28.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.^a;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com menção expressa da perda de retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 28.^a 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 33.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o tripulante 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 número seguinte.

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

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o piloto tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — A remuneração de base é constituída pelo vencimento base, pelo vencimento de exercício, pelo vencimento de senioridade e pelo vencimento de reforço da prestação de trabalho, nos termos estatuídos no regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRS), calculados conforme a tabela em vigor em cada momento.

4 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao piloto, excepto as constantes dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

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

6 — Os componentes da retribuição, bem como os respectivos valores, fazem parte do RRRGS.

7 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos seus pilotos para a refeição, nem as comparticipações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

8 — Também não se consideram retribuição as importâncias abonadas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte;
- c) Comparticipação nas despesas de infantário.

Cláusula 35.^a

Contagem do tempo de voo

O tempo de voo será determinado calço a calço, conforme indicação do relatório administrativo.

Cláusula 36.^a

Perda de capacidade técnica

1 — O piloto que perder a capacidade técnica para o exercício da sua função, sem no entanto perder a sua capacidade e requisitos para o exercício de qualquer outra função de voo, poderá optar por uma dessas funções mantendo:

- a) Vencimento de senioridade vencido;
- b) Antiguidade de companhia;
- c) Antiguidade de serviço, se se mantiver na mesma profissão.

2 — Se, nos casos previstos no número anterior, o piloto não exercer a opção aí referida, podendo exercê-la, terá lugar uma das seguintes situações:

- a) Se o piloto tiver idade igual ou superior a 55 anos, passagem à situação de pré-reforma, com aplicação do regime específico em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa;
- b) Se o piloto tiver idade inferior a 55 anos, cessação do contrato de trabalho por inadaptação.

Cláusula 37.^a

Protecção na doença e noutras situações

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovada pelos serviços de medicina aeronáutica, a empresa assegurará até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio de doença pela segurança social, o pagamento do montante líquido da remuneração de base do piloto a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a, suportando a diferença entre este e o montante do subsídio de doença eventualmente atribuído pela segurança social.

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 empresa tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando o piloto se encontre fora da base por ordem da empresa, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

Cláusula 38.^a

Protecção na gravidez

1 — Sem prejuízo do estabelecido na regulamentação médica aeronáutica, a piloto em estado de gravidez clinicamente comprovada poderá optar entre manter o exercício das suas funções ou ser colocado temporariamente em serviço de terra compatível com as suas aptidões profissionais e categoria, salvo havendo indicação médica que lhe imponha a suspensão de voo, caso em que haverá obrigatoriamente lugar a esta colocação temporária.

2 — No caso de a colocação temporária em serviço de terra resultar de opção da piloto, esta manterá o direito apenas à sua remuneração de base.

3 — No caso de a colocação temporária em serviço de terra ser imposta por indicação médica, a piloto não sofrerá qualquer redução na sua retribuição.

Cláusula 39.^a

Incapacidade temporária

O piloto que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela segurança social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

Cláusula 40.^a

Incapacidade permanente

1 — O piloto que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo, em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, ou pela reforma por invalidez; findos esses 60 dias, no caso de não ser declarada à empresa a opção pela colocação em terra ou de não ser requerida a reforma pelo piloto, mediante apresentação de documento comprovativo, a empresa poderá declarar a caducidade do contrato.

2 — Se a incapacidade não resultar das situações previstas no número anterior, o piloto terá direito à opção aí estabelecida, nas mesmas condições, desde que haja lugar em ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado.

3 — Em caso de incapacidade total do piloto, o cumprimento do prazo referido no n.º 1 só se contará a partir da data em que lhe seja nomeado um representante legal.

4 — O contrato de trabalho caduca quando for concedida reforma ao piloto, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

5 — Se, nos termos do n.º 1, o piloto optar pela ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, não lhe poderá ser paga retribuição inferior à prevista na cláusula anterior (aquela a que teria direito em situação de doença).

6 — Se, nos termos do n.º 2, o piloto optar pela colocação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, terá direito à retribuição composta pela correspondente à função exercida em terra, acrescida do vencimento de senioridade auferido na função anterior de voo, antes da declaração de incapacidade.

7 — O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos que assistam ao piloto nos termos da cláusula 17.^a do RRRGS.

Cláusula 41.^a

Retirada do serviço de voo

1 — O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2 — O piloto, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3 — No caso previsto no número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior

à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso.

4 — O piloto retirar-se-á ainda do serviço de voo ao atingir os 60 anos de idade, devendo requerer, no prazo máximo de 60 dias a contar dessa data, a passagem à situação de reforma.

5 — No caso previsto no número anterior, a TAP garantirá ao piloto o recebimento, a título de complemento de reforma, de um montante calculado de acordo com a cláusula 14.^a do RRRGS.

Cláusula 42.^a

Protecção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1 — Qualquer piloto que em serviço seja vítima de acto de pirataria, guerra ou sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

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

3 — Nas situações previstas no n.º 1, a TAP compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do piloto.

Cláusula 43.^a

Risco de guerra

1 — Os pilotos, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar.

3 — Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

Cláusula 44.^a

Risco de zonas epidémicas e endémicas

1 — Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escalonamento de tais zonas, salvo em situações de emergência, ou em situa-

ções especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3 — Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no n.º 1.

Cláusula 45.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, directamente ou por entidade sobre a qual exerça controlo, desde que legal e administrativamente autorizado, o qual garantirá as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3 — No caso previsto no número anterior, a TAP aceitará, e não repetirá, os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito da junta médica regional, desde que o piloto dê à TAP, por escrito, o seu consentimento para esta ter acesso aos mesmos e desde que a entidade responsável pela segurança, higiene e saúde no local de trabalho os considere suficientes e actualizados.

4 — A empresa assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância devidamente equipada, nas suas instalações no Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros, por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 46.^a

Competência dos médicos do trabalho

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

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos ocasionais e complementares aos pilotos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
- b) Vigiar a adaptação dos pilotos ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os pilotos 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, essa 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 tripulantes, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

- g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos pilotos 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 contra 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 pilotos com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais pilotos.

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

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

5 — Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do piloto seja incompatível com a actividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

6 — Se o estado de saúde do piloto, na opinião fundamentada do médico do trabalho, o inibir para a actividade de voo, definitivamente ou por um período de tempo superior a 21 dias, ou até que seja efectuada uma intervenção médica apropriada, o médico do trabalho informará o piloto e a junta médica, regional ou central, que tenha sido responsável pela emissão do certificado médico utilizado para a emissão ou revalidação da licença de voo do piloto.

7 — Sem prejuízo da obrigação de comunicação prevista no número anterior, os dados médicos existentes na medicina do trabalho e na junta médica regional não serão cruzados sem o consentimento escrito do piloto.

Cláusula 47.^a

Exclusão de competência dos médicos do trabalho

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

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

2 — Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo serão da competência de entidade para o efeito legalmente designada, cabendo ao piloto a escolha do centro médico onde tais exames serão efectuados, no quadro definido por aquela entidade.

Cláusula 48.^a

Segurança social

A empresa e os pilotos, incluindo os que se encontrem na situação de pré-reforma, contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos na lei.

Cláusula 49.^a

Seguro de valores a cargo

A empresa segurará os fundos de maneió postos à guarda do piloto para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

Cláusula 50.^a

Regulamentos internos

1 — A TAP poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes:

- a) Regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA);
- b) Regulamento de utilização e de prestação de trabalho (RUPT);
- c) Regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRGS);
- d) Regulamento de efectivos e de recurso à contratação externa (RERCE).

3 — Os regulamentos referidos nas alíneas a) a c) do número anterior são assinados pelas partes no momento da assinatura do presente AE e a este são anexados; o regulamento referido na alínea d) do número anterior foi assinado pelas partes em 30 de Julho de 1998 e é junto como anexo ao presente AE, para efeitos de publicação conjunta com o presente AE e regulamentos referidos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 51.^a

Pilotos estrangeiros

1 — Os pilotos estrangeiros da empresa com igual categoria e exercendo as mesmas funções não poderão ser beneficiados ou prejudicados em função da sua nacionalidade.

2 — Quaisquer importâncias pagas a pilotos estrangeiros, em violação do disposto no número anterior, serão pagas também aos pilotos portugueses, de igual categoria e desempenhando as mesmas funções, no mesmo período.

Cláusula 52.^a

Facilidades de passagens

Os pilotos beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

Feito em Lisboa, aos 27 de Julho de 1999, em três exemplares, sendo um exemplar destinado a cada uma

das partes e um outro a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO

Caracterização das categorias profissionais

I — Profissão — os tripulantes objecto deste AE agrupam-se na profissão de piloto.

II — Categorias — a profissão referida em I subdivide-se nas seguintes categorias:

Comandante — é a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25;

Oficial piloto — é a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25.

III — Senioridade — aos comandantes com 15 anos de antiguidade de serviço e 10 anos de efectivo serviço na função de piloto em comando em aviões de reacção, e aos oficiais pilotos com 10 anos de efectivo serviço de voo nas respectivas funções é atribuído o título honorífico de sénior.

Regulamento de admissões, antiguidade e acessos

Cláusula 1.^a

Âmbito

O regulamento de admissões, antiguidade e acessos constitui o anexo previsto na cláusula 50.^a, n.º 2, alínea a), do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.^a

Categorias e funções

As categorias e funções dos pilotos são as constantes, respectivamente, dos anexos A e B ao presente regulamento.

Cláusula 3.^a

Definições

1 — Comandante — piloto qualificado na função de piloto em comando em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25.

2 — Oficial piloto — piloto qualificado na função de co-piloto em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25.

3 — Promoção — passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante.

4 — Avaliação para promoção — verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição da aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante, para efeitos de promoção.

5 — Avaliação contínua — informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais pilotos, no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas, respectivamente, pelos comandantes e pelos verificadores.

6 — Progressão técnica — passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior.

7 — Restrição — perda temporária ou definitiva de qualidades físicas, comprovada por relatório médico da junta médica regional escolhida pelo piloto.

8 — Limitação — perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efectuadas por verificadores diferentes.

9 — Reconversão técnica — passagem de um equipamento de voo de uma determinada classe para um de classe inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da empresa.

10 — Largada conjunta — data da primeira largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos restantes pilotos do mesmo curso.

11 — Período mínimo obrigatório (PMO) — período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data de início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá de permanecer nesse equipamento.

12 — Transição — passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, por opção do piloto, para outro de classe inferior.

Cláusula 4.^a

Antiguidade dos pilotos

A antiguidade dos pilotos está sujeita ao regime das cláusulas seguintes, em função da data de admissão.

Cláusula 5.^a

Antiguidade dos pilotos admitidos até 30 de Junho de 1993, inclusive

1 — A antiguidade dos pilotos admitidos até 30 de Junho de 1993, inclusive, é considerada sob os seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do primeiro curso de voo e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal de terra.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data do início do primeiro curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa e desde que nele seja obtida aprovação.

4 — Para os elementos oriundos de um mesmo curso geral considera-se a data conjunta do início do primeiro

curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa; essa data é a do primeiro curso de qualificação que para esses elementos se tenha realizado, independentemente do tipo de equipamento.

5 — Sem prejuízo das situações ocorridas até 15 de Março de 1985, entende-se que só farão parte do mesmo curso geral os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 60 dias contados a partir da data do início da instrução dada à primeira turma.

6 — Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

7 — Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a 30 dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e o SPAC ou todos os pilotos que possam efectivamente ser afectados.

8 — Os contratos referidos na parte final do n.º 6, são apenas os contratos celebrados directamente entre a TAP e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se numa escala corrida.

Cláusula 6.^a

Antiguidade dos pilotos admitidos após 30 de Junho de 1993

1 — A antiguidade dos pilotos admitidos ou a admitir após 30 de Junho de 1993 é considerada nos seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do primeiro curso de qualificação, desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos pilotos oriundos do quadro do pessoal de terra.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do primeiro curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa.

4 — Nos casos de a admissão na empresa ou na profissão de piloto se processar decorridos mais de seis meses sobre a data do fim do curso de qualificação referido nos n.ºs 2 e 3, as antiguidades de companhia e de serviço são contadas a partir da data da celebração do contrato de trabalho ou da admissão na profissão de piloto, sempre sem prejuízo da antiguidade de companhia já adquirida pelos pilotos oriundos dos quadros de pessoal da empresa.

5 — Aos elementos oriundos de um mesmo curso geral será marcada uma data conjunta para início do primeiro curso de qualificação para a profissão; essa

data será a do primeiro curso de qualificação que para esses elementos se realizar, independentemente do tipo de equipamento.

6 — Sem prejuízo das situações ocorridas até à data da entrada em vigor do presente regulamento, entende-se que só farão parte do mesmo curso geral os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 60 dias contados a partir do início da instrução dada à primeira turma.

7 — Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

8 — Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a 30 dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e o SPAC ou todos os pilotos que possam efectivamente ser afectados.

9 — Os contratos referidos na parte final do n.º 7 são apenas os contratos celebrados directamente entre a TAP e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecerem e mantendo-se numa escala corrida.

Cláusula 7.^a

Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida pela classificação obtida no curso de acesso à categoria, ou concurso de admissão se aquele não tiver lugar.

3 — Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será mais antigo o de maior antiguidade de companhia; se a igualdade se mantiver ainda, será mais antigo o de maior idade.

4 — Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso; no caso de haver diversos elementos atrasados respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

5 — No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

Cláusula 8.^a

Admissões

1 — A admissão de pilotos faz-se para a categoria de oficial piloto, de entre os candidatos apurados nos exames de selecção exigidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela autoridade aeronáutica competente.

2 — A fixação das condições e respectivos requisitos, da competência da TAP, será objecto de parecer prévio do SPAC, a ser dado no prazo de 10 dias úteis.

3 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos, na altura da inscrição.

4 — Durante o concurso de admissão, o SPAC, a seu pedido, terá acesso aos processos de avaliação, na sua parte não confidencial.

5 — Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados indiferentemente, conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de médio curso, de harmonia com o anexo C ao presente regulamento.

Cláusula 9.^a

Condições preferenciais

1 — No recrutamento dos candidatos a pilotos a empresa observará a seguinte ordem de preferências, nos casos de igualdade de classificação:

- a) Pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da empresa;
- b) Candidatos do exterior, possuidores da mesma licença, que já tenham sido considerados aptos em concursos de admissão;
- c) Outros candidatos do exterior possuidores da mesma licença.

2 — As preferências estabelecidas no número anterior constarão obrigatoriamente do regulamento dos concursos.

3 — Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a respectiva retribuição fixa durante o período de formação, excepto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a devida.

4 — Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda:

- a) A antiguidade de companhia;
- b) A categoria, funções e estatuto anteriores, enquanto não forem admitidos na profissão.

Cláusula 10.^a

Recrutamento externo

Quando a empresa pretender admitir pilotos informará previamente o SPAC, com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias, relativamente à fixa-

ção e divulgação das condições do concurso, com o objectivo de este divulgar, entre os seus associados, a intenção deste recrutamento.

Cláusula 11.^a

Período de preparação e compensação de encargos com a formação profissional

1 — Considera-se como período de preparação o tempo necessário à formação de um piloto.

2 — O contrato de trabalho dos pilotos admitidos do exterior inicia-se com a sua largada individual.

3 — Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez admitidos, a sua actividade profissional durante, no mínimo, três anos a contar da data da sua largada.

4 — Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela empresa com a sua preparação.

5 — Se a desobrigação se verificar após a prestação de dois anos de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 12.^a

Preenchimento do quadro de comandantes

As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

Cláusula 13.^a

Acessos

O acesso dos pilotos processa-se através da promoção a comando e da progressão técnica ou transição.

Cláusula 14.^a

Impedimento ao acesso

Considera-se impedimento para promoção, progressão técnica ou transição a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de 24 meses a contar da data do início do curso, bem como a passagem prevista à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 24 meses seguintes.

Cláusula 15.^a

Processo de avaliação

1 — O presidente da comissão de avaliação é o piloto-chefe, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respectivas matérias, não podendo esta nomeação recair sobre dirigentes ou delegados sindicais.

2 — O SPAC poderá fazer-se representar nas reuniões da comissão por um elemento com o estatuto de

observador, e este pode consultar o processo de avaliação.

3 — Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

- a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos 48 meses em relação à data do início da reunião da comissão;
- b) A informação escrita detalhada dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 48 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;
- c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores da frota a que o piloto pertence;
- d) Se necessário, as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos 48 meses;
- e) As informações constantes da avaliação contínua;
- f) O processo individual do piloto.

4 — A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, excepto se entretanto ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

5 — No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

Cláusula 16.^a

Candidatos à avaliação

1 — Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Mínimo de quatro anos como oficial piloto no exercício efectivo das funções inerentes a esta categoria;
- b) Experiência mínima de voo igual ou superior a três mil horas, das quais duas mil na função de co-piloto em equipamento de voo da empresa;
- c) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação;
- d) Fluência da língua portuguesa, oral e escrita.

2 — O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas e por forma a procurar integrar todos os elementos com a mesma antiguidade de serviço.

3 — Os pilotos nomeados para a avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo da sua inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito, no prazo de 15 dias após a publicação da nomeação.

4 — A condição prevista na alínea a) do n.º 1 pode ser dispensada pela empresa sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento das vagas existentes, aplicando-se nesse caso as normas do escalonamento na categoria.

Cláusula 17.^a

Resultado do processo de avaliação

1 — A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação individualmente aos avaliados, no prazo de 15 dias após o encerramento do respectivo processo, através de documento escrito.

2 — Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, por convocação por carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio por ele indicado à empresa, comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3 — Só findo o prazo da reclamação sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma o resultado do processo de avaliação poderá ser tornado público.

Cláusula 18.^a

Reclamações

1 — Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar para o piloto-chefe dos resultados da avaliação, no prazo de 21 dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SPAC.

2 — Para a apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto-chefe, que presidirá, pelo chefe de frota e por dois comandantes por ele nomeados que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SPAC fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite.

3 — O piloto-chefe, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DGOV, para decisão.

4 — Da decisão do DGOV será dado conhecimento, por escrito, ao interessado e ao SPAC, no prazo de 30 dias contados da recepção da reclamação.

5 — Não se encerrarão as nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

Cláusula 19.^a

Nomeação para cursos de comando

1 — As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados, por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 7.^a deste regulamento.

2 — O acesso a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3 — A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita, indiferentemente e conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de pequeno/médio curso a que alude o anexo C, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

Cláusula 20.^a

Promoção a comandante

Serão promovidos a comandantes os pilotos que obtenham aproveitamento no curso e no estágio em linha exigidos para o acesso a comando.

Cláusula 21.^a

Inaptidão para comando

1 — Se o piloto não obtiver aproveitamento num curso de comando, poderá frequentar um segundo curso, decorrido um período de dois anos e após uma nova avaliação.

2 — Se não obtiver aproveitamento no segundo curso de comando, ficará definitivamente excluído de promoção.

Cláusula 22.^a

Condições de aplicação

1 — Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipamento ou função, deverá a companhia publicar anualmente, até 30 de Novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, um período mínimo de três anos.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, utilizando-se o critério de antiguidade na função para as respectivas nomeações.

Cláusula 23.^a

Progressão técnica

1 — As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

- a) Não terem qualquer restrição ou limitação;
- b) Possuírem o mínimo de três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram.

2 — A permanência referida na alínea b) do n.º 1 é contada desde o início do respectivo curso de qualificação.

3 — A condição estabelecida na alínea b) do n.º 1 pode ser dispensada pela empresa sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento das vagas existentes.

4 — Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado, com aproveitamento, o curso e o estágio em linha, respeitantes à nova qualificação.

Cláusula 24.^a

Equipamentos para progressão

1 — A progressão técnica dos pilotos é feita dos equipamentos de médio curso para qualquer dos equipamentos de longo curso.

2 — Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos co-pilotos, abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efectuará, aguardando a sua promoção a comando.

3 — Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

Cláusula 25.^a

Transição

1 — Para satisfação de necessidades operacionais, e de acordo com os parâmetros estabelecidos para cada equipamento e com a situação dos recursos disponíveis, designadamente excesso de pilotos, a empresa poderá promover a transição entre equipamentos de médio curso ou entre equipamentos de longo curso, sendo nomeados os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade; na falta de voluntários, a nomeação terá lugar por ordem crescente de antiguidade.

2 — Na definição das necessidades e parâmetros a que se refere o número anterior será ouvido o SPAC.

3 — Os pilotos que renunciem definitivamente ao acesso ao longo curso poderão optar pela transição entre equipamentos de médio curso, no momento que lhes competir.

4 — A transição motivada por necessidades operacionais a que alude o n.º 1 dispensa o piloto de período mínimo obrigatório no equipamento para que transitou, bastando para efeitos da progressão técnica seguinte, bem como da transição prevista no n.º 5, a soma do período no conjunto dos equipamentos em que houve transição.

5 — Os pilotos terão direito a transição para outro equipamento do mesmo grupo de ordenação em que se abra vaga, de acordo com o seu escalonamento na categoria, desde que, na data do início do curso de qualificação respectivo, possuam um mínimo de oito anos de permanência no equipamento em que se encontram, contados desde o início do curso de qualificação.

6 — Para o mínimo de permanência exigido no número anterior contam os anos de permanência em equipamento extinto do mesmo grupo de ordenação.

Cláusula 26.^a

Reconversão técnica

1 — A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2 — A empresa promoverá a reconversão dos pilotos, sendo nomeados os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade (do mais antigo para o mais moderno); na falta de voluntários, a nomeação será feita pela ordem inversa.

3 — Na definição dos parâmetros a que se refere o n.º 1 o SPAC será consultado.

4 — Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, excepto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade na função, contando para efeitos de período mínimo obrigatório a soma do período de tempo em que o piloto esteve afecto aos dois equipamentos.

Cláusula 27.^a

Extinção de equipamento

1 — Considera-se que um equipamento está extinto na operação da empresa no momento em que for concluído o último voo por ele realizado ao seu serviço.

2 — Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo do equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3 — Os pilotos pertencentes a equipamentos cuja extinção esteja decidida e com efectivação planeada deverão ser nomeados para reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função daquela extinção e exercer quanto a elas as opções que lhes couberem.

4 — No caso de a extinção do equipamento ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir, bem como os pilotos em excesso do outro ou dos outros equipamentos do mesmo grupo de ordenação, serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si.

5 — Não obstante o disposto nos números anteriores, os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efective a extinção, nos termos previstos no n.º 1; a alteração da época anunciada no n.º 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quantos os necessários para garantir aqueles direitos, salvo acordo escrito dos pilotos envolvidos.

6 — Os pilotos com idade igual ou superior a 57 anos poderão optar pela permanência no equipamento em extinção, renunciando à promoção, reconversão, progressão técnica ou transição, sem prejuízo de quaisquer direitos adquiridos.

7 — Os pilotos referidos no número anterior passarão à situação de pré-reforma na data da extinção efectiva do equipamento, nas condições estabelecidas no n.º 2 da cláusula 15.^a do regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRGS), sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a TAP para o exercício de funções em terra.

8 — Os pilotos do equipamento em extinção que não obtiverem aprovação no curso para que sejam nomeados, terão oportunidade de nova opção, para o mesmo ou para outro equipamento, sempre com respeito pelas necessidades operacionais, pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

9 — No caso de não obterem aprovação no segundo curso previsto no número anterior, os pilotos serão retirados do serviço de voo, passando à situação de pré-reforma nas condições estabelecidas no n.º 2 da cláusula 15.^a do RRRGS, sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a TAP para o exercício de funções em terra; a pensão de pré-reforma será reduzida para as condições específicas em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa, no caso de início de funções do piloto pré-reformado em qualquer outra companhia aérea, devendo o acordo de pré-reforma especificar esta situação.

10 — Para efeitos desta cláusula, entende-se que, em cada momento, um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, nesse momento esteja ao serviço nesse equipamento, ainda que, para continuar nele, tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

Cláusula 28.^a

Planeamento

1 — A empresa publicará anualmente, até 30 de Novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, o período mínimo a que alude a alínea b) do n.º 1 da cláusula 23.^a (período mínimo obrigatório de permanência no equipamento).

2 — Deste planeamento constarão, em cada um dos anos, a frota prevista e respectivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e por equipamento.

3 — O planeamento relativo ao 1.º ano conterá ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

4 — Após a publicação do planeamento referido no n.º 1, os pilotos manifestarão, no prazo de 30 dias, as suas opções, relativamente ao 1.º ano, nos termos da cláusula 29.^a

5 — Terminado o prazo para o exercício das opções, a empresa publicará o plano de formação e as nomeações para os cursos a ministrar no 1.º ano do planeamento.

6 — O plano de formação a que se refere o número anterior deverá conter todos os cursos de acesso a comando, progressão técnica e ou reconversão resultantes da movimentação de quadros previstos.

7 — Se as datas de início dos cursos planeados para o 1.º ano sofrerem alterações ou o curso for cancelado, os pilotos nomeados não poderão ser prejudicados por esse facto, no que respeita ao período mínimo obrigatório:

- a) Anterior ao curso que seja antecipado — o período mínimo do piloto nomeado para o curso antecipado é encurtado em período igual à antecipação;

- b) Posterior ao curso que seja atrasado — o período mínimo do piloto após o acesso ao curso atrasado é encurtado em período igual ao atraso.

8 — Sempre que o planeamento referido no n.º 1 cubra um período inferior ao nele estabelecido, o período mínimo dos pilotos nomeados para os cursos a que aludem os n.ºs 5 e 6 será diminuído do mesmo tempo.

9 — Se não for publicado o planeamento referido no n.º 1 da cláusula 22.^a não será exigida ao piloto, o período mínimo obrigatório; a empresa fará todas as nomeações obedecendo ao escalonamento na categoria, ou seja, dos mais antigos para os mais modernos.

10 — As alterações de planeamento do 1.º ano, resultantes da entrada de novos equipamentos ou cancelamento de cursos, implica o exercício de nova opção dos pilotos prejudicados.

Cláusula 29.^a

Opções

1 — As opções a que alude o n.º 4 da cláusula anterior têm de ser manifestadas por escrito no prazo aí fixado, podendo consistir em:

- a) Opção pelo acesso que lhe competir em função da antiguidade;
- b) Opção por determinado equipamento e ou curso publicado;
- c) Opção por determinado equipamento e ou curso que possa resultar dos publicados;
- d) Opção pela permanência na função/equipamento em que se encontra.

2 — O piloto pode manifestar, em simultâneo, mais de uma opção, assim como optar por vários equipamentos e ou cursos, devendo, em qualquer dos casos, ordená-las sempre por prioridade; a movimentação do piloto fica confinada às opções que indicou, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Respeitando o disposto no número anterior, a nomeação para vagas em aberto, em execução do plano de formação a que aludem os n.ºs 3 a 6 da cláusula anterior, é feita por escalonamento na categoria, começando dos mais antigos para os mais modernos.

4 — Se da aplicação dos números anteriores não resultar o preenchimento de todas as vagas, serão nomeados para as vagas remanescentes, e por ordem do mais moderno para o mais antigo na categoria, os pilotos que reúnam os requisitos mínimos exigidos.

Cláusula 30.^a

Disposição transitória

O disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 27.^a não se aplica à extinção, em curso, dos B 737, permanecendo em vigor, quanto à mesma matéria, as normas respectivas anteriores.

27 de Julho de 1999.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO A

Categorias

I — Profissão — os tripulantes objecto deste regulamento agrupam-se na profissão de piloto.

II — Categorias — a profissão referida em I subdivide-se nas seguintes categorias:

Comandante — é a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25;

Oficial piloto — é a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25.

ANEXO B

Definição de funções

I — *Piloto em comando.* — Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando de uma aeronave será responsável, perante a empresa, pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

- a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;
- b) O cumprimento de regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;
- c) A representação desta, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontre não exista representante legal da mesma;
- d) A tomada de decisão sobre o conjunto de acções e decisões necessárias à execução de voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo, das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases de voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente rádioeléctricos e electrónicos de comunicações e navegação; o controlo (através do supervisor de cabina ou chefe de cabina) do nível de assistência a passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas, sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;
- e) O exercício de poderes de direcção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direcção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

II — *Co-piloto.* — Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica para o desempenho de funções de principal colaborador de piloto em comando, na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, com todas as prerrogativas na função de piloto em comando, por impedimento daquele ou por delegação do mesmo e sob a sua responsabilidade.

ANEXO C

Ordenação dos equipamentos

1 — Médio curso: B 737/A 319/A 320/A 321.

2 — Longo curso: A 310/A 340. Considerar-se-á ainda o equipamento L 1011 enquanto existam pilotos no activo nele qualificados.

3 — Os equipamentos de médio curso (pequeno e médio) e os de longo curso são considerados, respectivamente e entre si, equivalentes para efeitos de acesso e reconversão técnica.

4 — Se a empresa adquirir novos equipamentos, não incluídos neste anexo, consultará o SPAC quanto ao respectivo posicionamento no conjunto da frota TAP.

Regulamento de utilização e de prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Objecto

1 — O regulamento de utilização e prestação de trabalho (RUPT) tem por objecto a actividade profissional dos pilotos da TAP, constituindo o anexo previsto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 5.^a do AE, de que faz parte.

2 — O presente regulamento, sem prejuízo da legislação em cada momento aplicável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos pilotos da TAP.

Cláusula 2.^a

Actividade dos pilotos

O piloto deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

Cláusula 3.^a

Aplicabilidade do RUPT

1 — O RUPT aplica-se a todos os pilotos da TAP e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, de médio ou de longo curso, adoptando-o a TAP como regulamento interno, o mesmo fazendo com as alterações que sofra, de modo a que integre os contratos de trabalho de todos os pilotos, ainda que não filiados no SPAC, sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial.

2 — A TAP e o SPAC, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definirão em conjunto os voos a que a aplicação do presente regulamento pode ser excepcionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica; os voos excepcionados constarão, para cada época IATA, do ROV.

Cláusula 4.^a

Agregado familiar

1 — Aos pilotos abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da TAP, serão concedidos períodos de prestação de trabalho e de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço ou terceiros.

2 — O disposto do número anterior é aplicável a pedido dos interessados.

Cláusula 5.^a

Revisões do RUPT

1 — O processo de revisão, parcial ou total, do RUPT pode ser iniciado em qualquer altura, por iniciativa da TAP ou do SPAC, depois de decorridos, pelo menos, dois anos da sua vigência ou, independentemente do decurso deste prazo, verificando-se circunstâncias que, no entender de ambas as partes, o justifiquem.

2 — O acordo de revisão pode prever uma data de entrada em vigor posterior à da sua assinatura, de modo a fazê-la coincidir com o início de uma época IATA ou com o início de um novo ano civil, conforme as matérias.

3 — Como fase final do processo de negociação de uma qualquer revisão do RUPT e antes da entrada em vigor de tal revisão, a TAP elaborará um planeamento tipo, que enviará ao SPAC, para detecção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das eventuais dificuldades de implementação que surjam.

4 — Todas as modificações do RUPT deverão ser nele incorporadas, com reedição do texto integral devidamente alterado.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociações entre a TAP e o SPAC sobre matérias particulares deste regulamento ou quaisquer outras.

Cláusula 6.^a

Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- 1) Dia — período de vinte e quatro horas que começa às 0 horas locais da base;
- 2) Semana — espaço temporal de sete dias, desde segunda-feira a domingo, inclusive;
- 3) Mês — período correspondente ao mês de calendário;
- 4) Trimestre — período de três meses consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de Janeiro, Fevereiro e Março;
- 5) Semestre — período de seis meses consecutivos, sendo entendido como 1.º semestre o período que abrange os meses de Janeiro a Junho, inclusive;
- 6) Ano — período de 12 meses, que corresponde ao ano civil;
- 7) Voo nocturno — horas de voo realizadas entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, considerando-se a hora do local onde se inicia o voo;
- 8) Tempo de serviço de voo (TSV) — período que medeia entre a hora designada pela TAP para apresentação do piloto para executar um voo, ou série de voos sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o última voo; havendo lugar à deslocação do

- piloto, qualquer que seja o meio de transporte, para o local de início do primeiro voo, com excepção do transporte do local de descanso até ao aeroporto, o tempo dessa deslocação integra-se no TSV;
- 9) Período de serviço de voo (PSV) — período de serviço igual ao TSV deduzido o tempo de *debriefing* pós-voo;
 - 10) Base — local onde a TAP tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela TAP e que conste do contrato de trabalho do piloto;
 - 11) Base operacional — local diferente da base constante do contrato de trabalho do piloto e que serve de base à operação efectuada em regime de destacamento;
 - 12) Residência — local do domicílio permanente do piloto;
 - 13) Tempo de trabalho — período de tempo total em que o piloto desempenha, ao serviço da TAP, qualquer tipo de actividade que lhe tenha sido atribuída;
 - 14) Hora de apresentação — hora indicada pela empresa para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro para que tenha sido nomeado ou convocado;
 - 15) Período de trabalho nocturno — período de serviço compreendido entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos do local onde se inicia a sua prestação;
 - 16) Etapa — trajecto entre uma descolagem e a aterragem subsequente;
 - 17) Voos com limitações técnicas — voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros (voo *ferry*);
 - 18) Voos de instrução — voos destinados a instrução de pilotos, nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor;
 - 19) Voos de verificação — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos;
 - 20) Voos de experiência ou ensaio — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade;
 - 21) Actividade no solo — actividades diferentes do voo atribuídas ao piloto, nomeadamente, instrução, cursos, refrescamentos, qualquer tipo de treino profissional e instrução de simuladores de voo;
 - 22) Período de assistência — período de trabalho, em local designado pela TAP, em que um piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional;
 - 23) Reserva para serviço de voo — período de dia de calendário atribuído como tal na escala mensal, durante o qual o piloto pode ser nomeado para substituir outro já escalado ou para prover a qualquer voo adicional;
 - 24) Dia livre de serviço — dia, que não sendo de folga nem de repouso, em que ao piloto não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo ou qualquer outra actividade conexas com as funções de piloto;
 - 25) Destacamento — situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local;
 - 26) Dias úteis — dias civis que não coincidem com os dias de descanso semanal nem com os feriados constantes deste normativo;
 - 27) Período de repouso — período durante o qual o piloto está obrigatoriamente liberto de todo e qualquer serviço e que se inicia com o fim de qualquer trabalho;
 - 28) Local de repouso — espaço destinado à habitação com quarto individual devidamente mobiliado, provido dos meios próprios para descanso horizontal, sujeito a um mínimo de ruído, devidamente ventilado e com controlo individual de luminosidade e temperatura; na base o local de repouso é a residência do piloto;
 - 29) Alojamento adequado — espaço com as características referidas no número anterior;
 - 30) Período nocturno de repouso — período de oito horas consecutivas, entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (LT);
 - 31) Período crítico do ritmo circadiano — período de tempo entre as 2 horas e as 6 horas do local em que o piloto estiver aclimatizado;
 - 32) Zona horária — extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a $\frac{1}{24}$ do globo terrestre e com uma extensão de 15° de longitude, ou seja, uma hora de tempo;
 - 33) Período de preparação — intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respectivamente; a sua duração será, em planeamento, de trinta minutos e quinze minutos, respectivamente;
 - 34) Rotação — conjunto de serviços e estadia fora da base;
 - 35) Irregularidades operacionais — alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais.

Cláusula 7.^a

Tripulação mínima

1 — A tripulação mínima num serviço de voo e para cada tipo de equipamento é fixada pela entidade aeronáutica competente.

2 — Só é utilizada tripulação reforçada em voos de longo curso.

Cláusula 8.^a

Excepções à aplicabilidade do RUPT durante cursos de qualificação ou de comando

1 — As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2 — As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3 — Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de sete horas e trinta minutos, com direito ao gozo de folgas ao sábado e domingo.

4 — Nos cursos de simulador que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar um período de trinta e seis horas livre de serviço, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

Cláusula 9.^a

Serviço de voo

1 — O piloto escalado para o serviço deve apresentar-se no aeroporto com a antecedência estabelecida e previamente divulgada pela TAP.

2 — A antecedência referida no número anterior é, em regra, de uma hora e de uma hora e quinze minutos, em voos de médio curso e de longo curso, respectivamente, a sair da base, ressalvando-se casos especiais devidamente assinalados.

Cláusula 10.^a

Deslocação e transporte entre o local de descanso e o aeroporto

1 — Deslocação é a movimentação de um piloto, ordenada pela TAP, por meios de superfície, excluindo o transporte entre o local de descanso e o aeroporto e vice-versa, nos termos seguintes:

- a) As deslocações contam como tempo de trabalho e, no que respeita ao longo curso, ainda para os parâmetros de carga de trabalho, nos termos das alíneas b) e c);
- b) As deslocações que antecedem o início de um período de serviço de voo contam como tempo de serviço de voo e para os correspondentes limites;
- c) As deslocações após a realização de um serviço de voo ou não relacionadas com um serviço de voo contam como tempo de trabalho e para os respectivos limites.

2 — Transporte entre o local de descanso e o aeroporto é a movimentação de um piloto entre o seu local de descanso e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, nos termos seguintes:

- a) Este tempo é determinado pela TAP, ouvido o SPAC, e deve ser publicado no manual ROV, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a três horas;
- b) Este tempo não conta como tempo de trabalho, nem como período de repouso; contudo se, fora da base, o tempo total somado dos dois sentidos for superior a duas horas, esse excesso deve ser acrescentado ao período de repouso.

Cláusula 11.^a

Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso

1 — A TAP garante aos pilotos, sempre que se deslocarem por motivo de serviço, alojamento em quarto

individual, provido dos meios próprios de descanso horizontal, sujeito a um mínimo de ruído, devidamente ventilado e provido de meios de controlo individual da luminosidade e temperatura.

2 — A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, que ouvirá o parecer prévio do SPAC, devendo o hotel, sempre que possível, estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a uma hora e trinta minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

3 — Os locais de repouso a utilizar nos destinos com estacionamento planeado são seleccionados pela TAP, após consulta ao SPAC, tendo de cumprir os requisitos estabelecidos para esses locais.

Cláusula 12.^a

Lugares de descanso e de tomada de refeição

1 — Nos voos em que exista tripulação reforçada, a TAP reserva lugares na cabina exclusivamente destinados a descanso e tomada de refeições dos pilotos.

2 — Os lugares para descanso serão em número igual ao dos tripulantes de reforço e devem obedecer aos requisitos que se acharem definidos pela autoridade aeronáutica competente, por forma a assegurar a esses tripulantes condições proporcionadoras de efectivo descanso.

CAPÍTULO II

Planeamento das operações de voo

Cláusula 13.^a

Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos pilotos

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do tempo de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a TAP de corrigi-los, obrigatoriamente, no prazo máximo de 45 dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpririam o novo horário.

Cláusula 14.^a

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço são mensais, distribuídas individualmente na sua totalidade por equipamento e estarão disponíveis para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao início do mês respectivo.

2 — Das escalas de serviço e suas alterações devem constar a rota, o destino e o horário dos serviços de voo e simulador, bem como o nome dos pilotos.

3 — Das escalas mensais constam os acumulados anuais das horas voadas e das horas creditadas aos pilotos.

4 — As folgas são numeradas, por ano civil, e são divulgadas nas respectivas escalas.

5 — As escalas de serviço mensais devem procurar distribuir equitativamente o trabalho por todos os pilotos.

6 — O SPAC dará a conhecer ao director-geral de operações de voo os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias nas escalas de serviço.

Cláusula 15.^a

Cooperação TAP/SPAC

1 — A TAP fornecerá ao SPAC, trimestralmente, os seguintes documentos:

- a) Registo dos tempos de trabalho das actividades no solo de todos os pilotos que exerçam funções na empresa para além das de voo;
- b) Registo da equidade do serviço de voo, assistências e reservas;
- c) Registo das irregularidades que tenham afectado e alterado os planeamentos dos pilotos;
- d) Informações relativas às cláusulas 13.^a, 18.^a e 42.^a, n.º 3.

2 — A TAP fornecerá ao SPAC, mensalmente, os seguintes documentos:

- a) Planeamentos mensais dos pilotos;
- b) Registo da actividade planeada e realizada pelos pilotos.

3 — A TAP fornecerá ao SPAC, semanalmente, o registo das tripulações dos voos da semana seguinte.

4 — Sempre que se verifique a situação prevista na cláusula 57.^a, a TAP informará o SPAC no prazo de sete dias.

Cláusula 16.^a

Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1 — Nas escalas podem ser marcados dias consecutivos de trabalho, a que se devem obrigatoriamente seguir os dias de folga com eles relacionados.

2 — Em cada período de sete dias consecutivos os pilotos têm direito a um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, aceitando-se, para efeitos exclusivos deste regulamento, que o gozo de tal período possa ser iniciado não mais tarde que as 0 horas do referido 7.º dia consecutivo.

3 — Na marcação das folgas devem ser tidos em conta, quer os aspectos médicos, quer os aspectos sociais relevantes.

4 — A marcação de folgas aos fins-de-semana deve ser feita de modo equitativo, de entre os pilotos desempenhando as mesmas funções e por cada frota.

5 — O recurso às deslocações como *dead head crew* deve ser mantido ao mais baixo nível compatível com a operação.

6 — Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência e reserva; só não havendo pilotos numa destas situações, ou tratando-se de um voo especial que obrigue a nomeação

pelo chefe de frota nos termos da regulamentação interna aplicável, é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

7 — As escalas dos pilotos só podem ser alteradas por comum acordo entre o serviço de escalas e o piloto, sem prejuízo das alterações que resultarem do serviço de assistência e reserva, bem como das faltas justificadas de que tais alterações decorram naturalmente; as alterações não prejudicarão o restante planeamento mensal.

8 — É vedado à TAP contactar os pilotos, salvo motivo devidamente justificado:

- a) No período compreendido entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (LT);
- b) Nas oito horas que antecedem imediatamente a hora de apresentação para qualquer serviço.

9 — A TAP avaliará, através dos sistemas adequados e com a colaboração do SPAC, o grau de fiabilidade do seu planeamento das operações de voo, com vista ao aperfeiçoamento permanente do mesmo, de acordo com as necessidades do transporte aéreo por si desenvolvido, do aumento de produtividade de todos os recursos neste envolvidos e da qualidade da prestação de trabalho do pessoal navegante.

10 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 14.^a e do n.º 8 desta cláusula, podem existir outras formas de comunicação, individual e colectiva, com os pilotos.

Cláusula 17.^a

Anulação de nomeações

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no caso de anulação de marcação para serviço de voo, a TAP pode atribuir ao piloto outro serviço de voo que se compreenda no tempo máximo de serviço de voo inicialmente marcado, contado da hora de apresentação programada, no caso dos voos de médio curso; ou que se compreenda na duração da rotação e que não se inicie antes da hora de apresentação inicialmente planeada, no caso de voos de longo curso.

2 — Salvo acordo prévio do piloto, se o serviço inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado, nos termos do número anterior, não pode ser de longo curso, nem o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial.

3 — Se o serviço de voo inicialmente programado era de longo curso, o novo serviço de voo para que o piloto seja nomeado não poderá prejudicar os direitos do piloto no que diz respeito a folgas.

4 — Se a anulação da nomeação para serviço de voo ocorrer mais de setenta e duas horas antes do início do tempo de serviço de voo, contado nos termos do n.º 1, ao piloto pode ser atribuído um serviço de reserva, não podendo, ainda assim, ser nomeado para serviços de voo que extravasem os limites referidos nos números anteriores; não se aplicam, neste caso, os limites da cláusula 23.^a

Cláusula 18.^a

Autoridade do comandante

Os comandantes têm autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, em caso de irregularidade operacional comprovadamente detectada nas duas horas anteriores à apresentação, com o objectivo de completar um voo programado e obedecendo às seguintes restrições:

- a) O comandante deve assegurar que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação;
- b) O período máximo de extensão permitido é de duas horas;
- c) Se forem invocadas fundadamente por qualquer piloto razões de ordem física, psíquica ou outra que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem esse piloto a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído;
- d) Qualquer contacto entre o serviço de planeamento e escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante.

Cláusula 19.^a

Alterações após a apresentação

A alteração de nomeação de um piloto para serviço de voo em momento posterior à sua apresentação só pode ser feita desde que, cumulativamente, se encontrem reunidas as seguintes condições:

- a) Salvo acordo prévio do piloto, se o serviço inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado não pode ser de longo curso, nem o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;
- b) Não envolva o escalamento de aeroportos com condições climatéricas significativamente diferentes das inerentes ao serviço de voo programado;
- c) O novo serviço, na sua totalidade, seja comunicado ao piloto antes do seu início.

CAPÍTULO III

Situações de prevenção

Cláusula 20.^a

Assistência

1 — Na assistência o piloto está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações em voo ou simulador, nos termos seguintes:

- a) O tempo mínimo para a convocação do piloto é de uma hora;
- b) O tempo mínimo para a convocação do piloto é de uma hora e quarenta e cinco minutos para rotações superiores a sete dias.

2 — A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

- a) À hora marcada;
- b) À hora de apresentação, quando utilizada;
- c) À hora do contacto que a suspendeu.

3 — Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos nos respectivos quadros de médio e longo curso, em função da hora de apresentação, fazendo-se o início da respectiva contagem à hora de apresentação, mas não podendo ser esta posterior aos limites referidos no número seguinte.

4 — O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;
- b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

5 — Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho nos termos seguintes:

- a) Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa, a 50% para todos os limites;
- b) Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 33% para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

6 — O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de três e máximo de oito horas, podendo este limite máximo ser elevado até doze horas desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23 e as 7 horas.

7 — Sempre que a assistência, por imposição da empresa, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido a quatro horas.

8 — Entre o termo de um período de serviço de assistência e o início do seguinte têm que mediar, pelo menos, dezoito horas.

9 — Sempre que um piloto em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou simulador só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou de simulador ou se tenha verificado apresentação.

10 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 11 e 12, o serviço de assistência não pode ter início nem termo entre as 1 hora e as 5 horas e 59 minutos, podendo, porém, incluir esse período na totalidade.

11 — Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o piloto só entra de assistência decorrida uma hora após o termo do repouso.

12 — O piloto pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no n.º 6, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo,

só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao piloto, de saída do referido voo.

13 — O disposto no n.º 2 não se aplica quando a anulação do serviço de assistência tenha sido comunicada ao piloto com a antecedência mínima de setenta e duas horas.

14 — Cada período de assistência deve ser numerado e, como tal, marcado na escala mensal, para efeitos de controlo de equidade.

Cláusula 21.^a

Reserva

1 — O piloto de reserva pode ser nomeado, substituindo outro já escalado ou não, para uma assistência, para um serviço de voo ou para qualquer outro tipo de trabalho para que se encontre qualificado, excepto verificações em voo ou simulador.

2 — A reserva é atribuída em planeamento, por períodos de dias de calendário.

3 — Até às 18 horas do dia anterior àquele em que o piloto se encontre de reserva, a TAP anuncia ao piloto o serviço que pretende que aquele realize no dia seguinte.

4 — Se nenhum serviço for atribuído ao piloto, o dia pode ser considerado como dia de folga, para efeitos da contagem do número de folgas trimestrais, sendo esta folga numerada *a posteriori* e mencionada na escala do mês seguinte, para efeitos de controlo.

5 — O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

Cláusula 22.^a

Regime *on call*

1 — Da escala mensal constam os dias em que os pilotos se encontram em regime *on call*, com indicação do período diário, com o máximo de uma hora, dentro do qual pode ser estabelecido contacto com os pilotos, com vista à sua nomeação para um período de assistência ou, desde logo, para um serviço de voo que estaria abrangido por esse serviço de assistência.

2 — O contacto referido no número anterior é estabelecido pela empresa para o domicílio do piloto, devendo este, caso assim o prefira, tomar a iniciativa de contactar a empresa.

3 — O período de assistência que decorre da nomeação nos termos do n.º 1 não pode ter início antes de duas horas após o contacto, salvo acordo do piloto.

4 — O tempo de serviço de voo que decorre da nomeação nos termos do n.º 1 não pode ter uma apresentação antes de decorridas três horas após o contacto, salvo acordo do piloto.

5 — Entre o termo de um serviço de assistência e o início de um período de contacto, nos termos desta cláusula, deve mediar um período de tempo não inferior ao período mínimo de repouso.

6 — Entre o termo do período de contacto, nos termos desta cláusula, e o início de um serviço de assistência deve mediar um período de tempo não inferior a doze horas.

7 — Pode aplicar-se ao regime *on call* o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 23.^a

Combinação de dias de assistência, reserva e *on call*

1 — A cada piloto podem ser marcados dias de assistência, reserva ou *on call* até um máximo de oito dias por mês, seis dos quais podem ser consecutivos; destes seis, só quatro podem ser planeados como de assistência.

2 — Os limites referidos no número anterior não se aplicam nos casos em que o piloto regressa de baixa, ou falta justificada, das quais tenha resultado a perda ou a não atribuição de planeamento.

3 — Nos casos previstos no n.º 2 a atribuição do serviço de assistência ou reserva deve ser comunicada aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas.

CAPÍTULO IV

Folgas

Cláusula 24.^a

Noção e regimes, geral e especiais, das folgas

1 — Dia de folga é um período de vinte e quatro horas, livre de qualquer serviço, como tal assinalado na escala do piloto.

2 — O dia de folga inicia-se às 0 horas; sempre que por irregularidade, qualquer que ela seja, o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão não superior a duas horas, considerar-se-á a folga gozada, iniciando-se e terminando mais tarde, desde que a mesma tenha uma duração mínima igual à inicialmente programada.

3 — Uma vez iniciados, o dia de folga ou a folga semanal, não podem ser interrompidos.

4 — Os pilotos têm direito à folga semanal, constituída por dois dias consecutivos de folga por semana, gozados na base, nos termos seguintes:

- a) Entre o gozo efectivo de duas folgas semanais não pode decorrer espaço de tempo superior a três semanas, nem o gozo efectivo de cada folga semanal pode ter lugar mais do que três semanas depois do termo da semana a que respeita;
- b) Os pilotos têm obrigatoriamente direito a um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos, o qual, quando gozado na base, pode integrar a folga semanal; outros períodos de repouso obrigatório não podem integrar folgas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.^a
- c) Os pilotos têm direito a 8 dias de folga por cada 4 semanas consecutivas, e a 24 dias de folga por cada 12 semanas consecutivas;

d) Os pilotos gozam em cada mês, pelo menos, dois períodos de três dias de folga em que estes sejam consecutivos, com as seguintes exceções:

- 1) Se o piloto estiver ausente da base entre cinco e nove dias por mês, tem direito apenas a um período de três dias de folga em que estes sejam consecutivos, sem prejuízo das folgas semanais;
- 2) Se o piloto estiver ausente da base por mais de nove dias por mês, a empresa não é obrigada a atribuir ao piloto qualquer período de dias de folga consecutivos, sem prejuízo das folgas semanais;

e) Os pilotos têm direito ao gozo de um sábado e de um domingo seguidos, contados como dois dias de folga, com intervalo não superior a seis semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

- 1) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado e um domingo, suspendem a contagem do período de seis semanas, a qual é retomada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;
- 2) Aos pilotos com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas devem ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal;

f) Os dias de folga não podem ser imediatamente precedidos de dias de assistência;

g) Podem ser acumulados até seis dias de folga não gozados nos períodos a que respeitem, os quais, neste caso, devem ser gozados sem interrupção;

h) Até ao final do mês de Março de cada ano têm de estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

5 — Nas operações de médio curso o número de folgas por mês de calendário não pode ser inferior a metade do número de dias ocupados nesse mês, arredondados para o número imediatamente superior; o tempo de repouso não integra o conceito de dias ocupados.

6 — Nas operações de longo curso o número mínimo de folgas é calculado de acordo com as normas estipuladas para as operações de longo curso.

7 — O número mínimo de dias de folga após um período de assistência ou de reserva, marcados para dias consecutivos, é igual a metade do número de dias total ou parcialmente ocupados pela reserva ou pela assistência, arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

8 — Em caso de ausência por férias ou doença, o número de dias de folga por 4 semanas e por 12 semanas é reduzido proporcionalmente, com arredondamento

para o número inteiro de dias mais próximo; quando a ausência for superior a 4 semanas, são descontados 8 dias de folga por cada 4 semanas seguidas de ausência e aos dias que falem para completar 4 semanas seguidas corresponde uma redução proporcional, com arredondamento para o número inteiro de dias mais próximo.

9 — A TAP fará anteceder imediatamente qualquer verificação, em avião ou simulador, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, de um dos dias de folga a que o piloto tenha ou venha a ter direito.

10 — Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com acordo do piloto e quando não houver pilotos de reserva/assistência, pode a TAP marcar voos em dias de folga, com observância das seguintes normas:

a) A marcação de voos em dias de folga não pode conduzir, em caso algum, a que o piloto deixe de gozar:

- 1) Um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos;
- 2) Um mínimo de oito dias de folga por cada quatro semanas consecutivas;
- 3) Um mínimo de 24 dias de folga por cada 12 semanas consecutivas;

b) O contacto com o piloto para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito pelo piloto-chefe, com possibilidade de delegação, em caso de ausência, até ao chefe de frota;

c) Mensalmente será enviada ao SPAC uma relação de todos os voos realizados em dias de folga programada;

d) Em caso algum pode a TAP atribuir voos a realizar em dias de folga aos pilotos que não tenham, nas 12 semanas consecutivas anteriores, gozado efectivamente 24 dias de folga, com as eventuais correcções por férias ou doença;

e) Os dias de folga não gozados num trimestre têm de ser obrigatoriamente gozados no trimestre seguinte.

11 — No caso de folgas perdidas por assistência e reserva observa-se o seguinte:

a) Um piloto que deixe de gozar folgas programadas por ter sido nomeado para uma rotação tem direito a gozar as folgas perdidas e as folgas por ausência imediatamente após a chegada dessa rotação;

b) Em caso algum essa rotação pode conduzir a que o piloto deixe de gozar um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

CAPÍTULO V

Trabalho

Cláusula 25.^a

Noção e conteúdo do trabalho

Considera-se trabalho:

- a) Trabalho em voo, que inclui qualquer voo ordenado pela TAP, nomeadamente os voos de linha, os voos de instrução, de treino e ensaio, bem como os voos de verificação;

- b) Trabalho no solo, que inclui qualquer tarefa no solo ordenada pela TAP, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador; o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem actividade; as inspecções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências; as situações de deslocação como *dead head crew* ou através de meios de superfície; os seminários, refrescamentos ou quaisquer outras acções de formação no solo; bem como as deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais.

Cláusula 26.^a

Dia de trabalho

Entende-se por dia de trabalho o dia de calendário que inclui, no todo ou em parte, um período de serviço do piloto ou um dia de ausência da base motivado por serviço.

Cláusula 27.^a

Dead head crew

1 — *Dead head crew* é a situação do piloto que se desloca de avião, ao serviço da empresa, sem qualquer função a bordo.

2 — O tempo como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, e conta como:

- Tempo de trabalho e, no que respeita ao longo curso, ainda como um dos parâmetros de carga de trabalho, nos termos das alíneas b) e c);
- Se anteceder um período de serviço de voo, como tempo de serviço de voo, com as correspondentes limitações;
- Se for após um serviço de voo, a 50% para o tempo de serviço de voo, iniciando-se a contagem trinta minutos após a chegada a calços;
- Se não estiver directamente relacionado com um serviço de voo, para as limitações inerentes ao tempo de deslocação.

Cláusula 28.^a

Limites da hora de apresentação

O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo ou de simulador é de:

- Em médio curso — sessenta minutos;
- Em longo curso, à saída da base — setenta e cinco minutos, excepto se razões operacionais, reconhecidas pela TAP e pelo SPAC, o desaconselharem, situação em que o tempo mínimo é de sessenta minutos;
- Em longo curso, fora da base — sessenta minutos;
- Como *dead head crew* — sessenta minutos;
- Em voos especiais — pode ser aumentado, como for definido pelo chefe de frota.

Cláusula 29.^a

Horas locais

1 — No médio curso a hora local é sempre a hora local de Lisboa.

2 — No longo curso as zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas, correspondentes a 15º de variação de longitude, não coincidindo obrigatoriamente com as horas locais legais ou zonas horárias oficiais.

3 — O manual de operações conterá uma tabela de zonas geográficas horárias, aplicáveis à rede da TAP, a qual será mantida permanentemente actualizada, após conferência com o SPAC.

Cláusula 30.^a

Limites ao período de trabalho nocturno

1 — Um piloto não pode efectuar mais de dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2 — No caso de um piloto efectuar dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano; em caso de irregularidades ocorridas fora da base, e apenas para voos de regresso a esta, este limite não se aplica, mas neste caso o piloto só poderá apresentar-se no dia seguinte após as 10 horas LT.

3 — Se um piloto efectuar o terceiro período de trabalho nocturno num período de sete dias consecutivos, tem obrigatoriamente de ter gozado um período de repouso (livre de serviço) de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, entre o segundo e o terceiro períodos de trabalho nocturno.

4 — Os limites previstos nos números anteriores não se aplicam à marcação das assistências.

Cláusula 31.^a

Tempo de deslocação

1 — Tempo de deslocação é o tempo utilizado na deslocação de pilotos, por meios de superfície ou como *dead head crew*, contado entre a hora de apresentação ou do início da deslocação, caso não haja apresentação no aeroporto, e a hora de chegada.

2 — O tempo de deslocação não pode exceder dezas-seis horas, excepto em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, ou de doença, em que pode ser alargado até vinte horas, desde que a viagem se processe na mais alta classe existente a bordo e, no mínimo, em classe C.

Cláusula 32.^a

Tempo mínimo de estadia (*lay over*)

Lay over é o tempo mínimo que pode decorrer entre a hora de chegada a calços e a hora prevista, inicialmente publicada ou depois de revista, de saída de calços, fora da base, que inclui o tempo de repouso e o tempo de transição.

Cláusula 33.^a

Tempo de repouso (*rest time*)

1 — Constitui tempo de repouso o tempo livre de qualquer obrigação, em que o piloto tem a possibilidade de descanso horizontal, num local de repouso, contando-se desde a hora de chegada a esse local até à hora de transporte; na base, o local de repouso é a residência do piloto.

2 — O tempo de repouso é calculado em função da carga de trabalho precedente, não podendo nunca ser inferior ao tempo mínimo de repouso,

3 — O tempo de repouso pode estar incluído na folga se o tempo de serviço de voo anterior, acrescido do tempo de transporte apropriado, terminar antes das 0 horas locais.

4 — O tempo mínimo de repouso é de doze horas, sendo determinado nas operações de médio curso e nas operações de longo curso, pelas regras respectivas.

5 — Em caso algum a TAP pode contactar um piloto durante o período de repouso.

6 — Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os pilotos se encontrem fora da base, o comandante, depois de ouvido o co-piloto, pode decidir reduzir o tempo de repouso até duas horas, mas nunca para menos de onze horas, desde que o período anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.

7 — O tempo de repouso por deslocação como *dead head crew* ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução desde que esta não seja superior a duas horas, o período de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de dezoito horas e o período da redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.

8 — O tempo de repouso que antecede uma deslocação como *dead head crew* ou deslocação por meios de superfície, não relacionado com o serviço de voo, pode ser reduzido até ao mínimo de doze horas, desde que o período reduzido seja acrescentado ao período de repouso que antecede o próximo serviço de voo.

9 — Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efectuar qualquer voo o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de onze horas.

Cláusula 34.^a

Tempo de transição entre serviços de voo

1 — Considera-se tempo de transição entre serviços de voo o período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora da partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso.

2 — Este tempo de transição inclui:

- a) O tempo de transporte aeroporto-local de repouso-aeroporto;
- b) Um valor fixo de três horas, que cobrem:
 - 1) Tempo para refeição, que é de trinta minutos para o pequeno-almoço e de quarenta e cinco minutos para o almoço, o jantar ou a ceia;
 - 2) Tempo para formalidades em hotéis e aeroportos;
 - 3) Tempo de *briefing* antes do voo, de sessenta minutos, e de *debriefing* após o voo, de trinta minutos;
 - 4) Tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do piloto.

3 — O tempo de transição entre serviços de voo deve merecer a concordância do SPAC e estar publicado em ROV, para cada escala em que é previsto haver repouso.

4 — O tempo de transição entre serviços de voo é, em Lisboa, de quatro horas.

5 — Em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, observa-se o seguinte:

- a) A tabela publicada em ROV serve para determinar o tempo mínimo de estadia numa determinada escala;
- b) Em caso de necessidade de repouso não programado, o comandante determina, de acordo com estas regras, o tempo mínimo de transição a utilizar.

Cláusula 35.^a

Tempo de trânsito

Constitui tempo de trânsito o tempo no solo, contado entre a hora de calços de chegada e a hora de calços de partida seguinte, sempre que entre estes não haja um tempo de repouso.

Cláusula 36.^a

Tempo de voo (*block time*)

1 — Tempo de voo é o período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores.

2 — O limite mensal de tempo de voo é de noventa horas; o limite trimestral de tempo de voo é de duzentas e setenta horas; o limite anual de tempo de voo é de oitocentas e cinquenta horas.

3 — O tempo de simulador, com excepção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

Cláusula 37.^a

Limites do tempo de serviço de voo

1 — Os limites do tempo de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.

2 — O tempo máximo de serviço de voo é calculado em médio e longo cursos pelos quadros respectivos, sendo que, no longo curso, os respectivos valores podem ser aumentados, por recurso a tripulações reforçadas, de acordo com o disposto em cláusula própria.

3 — Em médio curso, para rotações de duração superior a três dias, o tempo médio diário de serviço de voo planeado (total de tempo de serviço de voo planeado dividido pelo número de períodos de serviços de voo efectuados) não pode ser superior a doze horas.

4 — Havendo atrasos previstos, o tempo de serviço de voo não se considera iniciado se:

- a) Quando, em estadia, o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;

- b) Quando, na base, o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, duas horas de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

5 — Os tempos máximos de serviço de voo estabelecidos neste regulamento não podem ser aumentados pelo planeamento de períodos de serviço de voo repartidos.

Cláusula 38.^a

Limites de tempo de trabalho

1 — Os limites máximos de tempo de trabalho são:

- Por cada 7 dias consecutivos — quarenta e oito horas;
- Por cada 28 dias consecutivos — cento e setenta horas;
- Por cada 12 meses consecutivos — mil e setecentas horas.

2 — O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e vice-versa, não é contado como tempo de trabalho.

3 — As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 10.^a, do regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRGs) não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no n.º 1.

CAPÍTULO VI

Operações em médio curso

Cláusula 39.^a

Médio curso

1 — São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 23º N. e 75º N. e 35º W. e 25º E. e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 30º.

2 — Todos os voos que se realizem na área definida para médio curso podem ser agrupados em rotações, cumprindo as regras estabelecidas para a operação de médio curso.

Cláusula 40.^a

Efeitos das irregularidades nas folgas

Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o piloto deixar de gozar alguma folga planeada, ao chegar à base deve gozar de imediato as folgas por ausência da base, tal como previsto, acrescidas da folga ou folgas em que tenha sido prejudicado, salvo acordo com o piloto para gozar esse acréscimo noutra data, mas nunca para além do trimestre seguinte.

Cláusula 41.^a

Rotações

1 — Nenhuma rotação pode fazer-se em prejuízo do gozo, por cada piloto, de um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

2 — Nenhuma rotação pode exceder seis dias de calendário.

3 — Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no último dos quais o piloto tem obrigatoriamente de regressar à base; em caso algum a rotação pode exceder sete dias de calendário, nem pode deixar de contemplar o gozo, por cada piloto, de um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

4 — O aumento previsto no número anterior não é aplicável a estacionamentos em LIS, OPO ou FAO, salvo acordo do piloto.

Cláusula 42.^a

Tempo de repouso

1 — O tempo de repouso tem a duração igual ao período de trabalho planeado, desde que superior ao tempo mínimo de repouso, o qual é:

- Na base, antes de trabalho em voo — doze horas;
- Na base, antes de trabalho no solo, após trabalho em voo — nove horas;
- Na base, para pilotos instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador — doze horas;
- Na base, para pilotos instrutores, entre trabalho em solo, incluindo simulador — nove horas;
- Fora da base — doze horas.

2 — Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as 2 horas e as 5 horas e 59 minutos, local de Lisboa, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado de duas horas.

3 — O comandante de serviço, usufruindo da prerrogativa «autoridade do comandante», pode decidir que o tempo de repouso fora da base seja reduzido em não mais que duas horas, desde que:

- O repouso assim reduzido não seja inferior ao tempo mínimo de repouso;
- Não tenha havido redução de repouso no voo anterior;
- O tempo máximo de serviço de voo seja encurtado na mesma quantidade;
- O tempo de descanso subsequente seja aumentado de um valor igual ao da redução.

Cláusula 43.^a

Tempos máximos de serviços de voo

Em operações de médio curso os tempos máximos de serviço de voo são os seguintes:

| Hora de apresentação (*) | 1-4 aterragens (**) | 5 ou mais aterragens (**) |
|--------------------------|---------------------|---------------------------|
| 7.00-7.59 | 12.00 | 11.30 |
| 8.00-11.59 | 12.30 | 11.45 |
| 12.00-13.59 | 12.15 | 11.15 |
| 14.00-15.59 | 11.30 | 10.45 |

| Hora de apresentação (*) | 1-4 aterragens (**) | 5 ou mais aterragens (**) |
|--------------------------|---------------------|---------------------------|
| 16.00-16.59 | 11.00 | 10.15 |
| 17.00-17.59 | 11.00 | 10.00 |
| 18.00-23.59 | 10.30 | 9.45 |
| 0.00-4.59 | 10.00 | 9.00 |
| 5.00-5.59 | 10.30 | 9.45 |
| 6.00-6.59 | 11.00 | 10.15 |

(*) Unidade — hora e minutos da base.

(**) Como tripulante em funções.

CAPÍTULO VII

Operações em longo curso

Cláusula 44.^a

Longo curso

1 — São de longo curso as operações que decorram fora da área definida para as operações de médio curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

2 — Todas as operações fora da área definida para as operações de médio curso devem reger-se pelas normas de longo curso.

3 — A TAP pode programar voos ou séries de voos através de rotações que se situem dentro da área de longo curso.

Cláusula 45.^a

Folgas no longo curso

1 — O número de dias de folga no longo curso resulta dos parâmetros de carga de trabalho para cada rotação, de acordo com a fórmula de esforço enunciada no n.º 3.

2 — Os factores a aplicar na fórmula de esforço são os seguintes:

a) Efeito de variação de longitude entre a última escala e a base: obtém-se calculando o quadrado da diferença entre a *geo time zone* da última pernoita e o de Lisboa;

b) Tempo de serviço:

- 1) Ausências até 5 dias — $TSV \times 2$ (total dos TSV da rotação $\times 2$);
- 2) Entre 6 e 11 dias — $TSV \times 1,5$;
- 3) Superiores a 11 dias — $TSV \times 1$;

c) Trabalho nocturno:

- 1) Apresentação (para primeiro TSV da rotação LT LIS):

- 1.1) Entre as 8 horas e as 11 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 0$;
- 1.2) Entre as 12 horas e as 17 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 4,5$;
- 1.3) Entre as 18 horas e as 21 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 13,5$;
- 1.4) Entre as 22 horas e as 0 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre

o local de partida e o local de chegada $\times 18$;

- 1.5) Entre a 1 hora e as 7 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 13,5$;

2) Chegada (para último TSV da rotação — chegada à base — LT LIS):

- 2.1) Entre as 8 horas e as 11 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 18$;
- 2.2) Entre as 12 horas e as 17 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 9$;
- 2.3) Entre as 18 horas e as 21 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 0$;
- 2.4) Entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos — diferença de *geo time zone* entre o local de partida e o local de chegada $\times 13,5$;

d) Variação de longitude: obtém-se multiplicando a duração da rotação por metade da diferença entre a *geo time zone* entre Lisboa e o ponto de rotação de maior diferença de longitude.

3 — Fórmula de esforço: o número de dias de folga a conceder obtém-se dividindo a soma dos diversos factores referidos pelo divisor 36, arredondando o resultado para o número de dias inteiro mais próximo; o divisor será de 42 a partir da entrada em vigor do presente regulamento e até ao final do verão IATA do ano seguinte, após o que será actualizado, sem prejuízo do n.º 1 da cláusula 5.^a, por cada ano que decorra, para 41, 40, 38 e 36.

4 — O número de dias de folga obtido nos termos da fórmula de esforço nunca será inferior a:

- a) Por rotação no Atlântico Norte — 3 dias;
- b) Por ausência da base:

1) Até 6 dias — número de dias $\times 0,5$;

- 2) Sete ou mais dias — número de dias $\times 0,4$, arredondado para o número inteiro de dias imediatamente superior.

5 — Para efeitos desta cláusula, considera-se ausência, ou número de dias de rotação, os dias fora da base, incluindo o de partida e o de chegada, menos 1.

Cláusula 46.^a

Piloto aclimatizado

Considera-se que o piloto está aclimatizado depois de ter passado as últimas 36 horas, incluindo duas noites consecutivas, dentro da mesma zona geográfica horária.

Cláusula 47.^a

Rotações no longo curso

1 — Não podem ser atribuídas a nenhum piloto mais de oito rotações no Atlântico Norte em cada dois meses

consecutivos de calendário, contando cada rotação para o mês em que se inicia.

2 — Não podem ser marcadas rotações em que a diferença de *geo time zone* entre o último local de pernoita da primeira rotação e o primeiro local de pernoita da segunda rotação seja igual ou superior a oito horas, se entre essas rotações não tiverem sido efectivamente gozados, pelo menos, seis dias de folga.

3 — Um piloto não pode executar rotações superiores a 24 dias de calendário.

4 — O limite de número de rotações no longo curso é:

| Duração | Número máximo anual de rotações |
|-----------------|---------------------------------|
| 10 dias | 10 |
| 12 dias | 8 |
| > 20 dias | 3 |

5 — O piloto não pode ser nomeado para um serviço de voo de longo curso que parta da base e que inclua, no todo ou em parte, um período de trabalho nocturno, se na noite anterior não tiver gozado um período livre de trabalho até às 10 horas locais.

Cláusula 48.^a

Tempo de repouso no longo curso

No longo curso o tempo de repouso obtém-se somando ao tempo mínimo de repouso cada um dos seguintes factores:

- Por TSV superior a dez horas e quinze minutos — mais três horas;
- Por apresentação entre as 18 e as 8 horas — mais três horas;
- Por chegada entre as 22 e as 14 horas — mais três horas;
- Por *block time* ininterrupto superior a dez horas — mais doze horas;
- Por diferença de *geo time zone* entre o ponto de partida e o ponto de chegada superior a duas horas: mais o número de horas de diferença que exceda duas horas, complementado pelo tempo que for necessário para que o período de repouso, definido nos termos das alíneas anteriores, não seja inferior a:

- Quatorze horas para o cruzamento de três zonas horárias, acrescida de mais trinta minutos por cada zona atravessada além da quarta;
- Vinte e quatro horas, incluindo uma noite local, se atravessar mais de seis zonas horárias.

Cláusula 49.^a

Tempos máximos de serviço de voo no longo curso

Os tempos máximos de serviço de voo permitidos dependem de os pilotos estarem ou não aclimatizados,

do número de aterragens e da hora de apresentação e correspondem aos fixados nas cláusulas 50.^a e 51.^a

Cláusula 50.^a

Tripulações reforçadas

1 — Uma tripulação considera-se reforçada quando for constituída por mais pilotos do que os exigidos pela certificação do avião e em que cada piloto pode deixar o seu posto e ser substituído por outro devidamente qualificado.

2 — O reforço pode ser parcial ou completo, isto é, com mais um ou mais dois pilotos.

3 — O uso de tripulações reforçadas só é permitido em aviões dotados com os meios de descanso aprovados.

4 — Os tempos de voo aos comandos e o descanso a bordo devem ser distribuídos equitativamente por todos os pilotos.

5 — Os aumentos de tempo de serviço de voo, para tripulações reforçadas, são os estipulados nos números seguintes.

6 — Em cada semana o somatório dos acréscimos de tempo de serviço de voo efectuados com recurso a tripulação reforçada não pode exceder oito horas por piloto.

7 — Havendo um reforço completo (mais dois pilotos), os tempos máximos de serviço de voo correspondem aos valores do quadro da cláusula seguinte, aumentados de:

- Aviões com beliche — cinco horas;
- Aviões sem beliche — três horas.

8 — Havendo um reforço simples (mais um piloto), os tempos máximos de serviço de voo correspondem aos valores do quadro da cláusula seguinte, aumentados de:

- Aviões com beliche — três horas;
- Aviões sem beliche — uma hora, desde que as cadeiras de classe mais confortável existente a bordo, no mínimo de classe executiva, se encontrem devidamente separadas e isoladas dos passageiros.

9 — Em qualquer das situações referidas nos n.ºs 7 e 8 a tripulação só pode efectuar uma aterragem; poderá efectuar duas desde que uma das etapas seja obrigatoriamente realizada entre aeroportos situados em território de Portugal continental ou a aterragem seja programada para as primeiras duas horas de voo.

10 — Os limites referidos na segunda parte do número anterior poderão ser revistos, por acordo entre a TAP e o SPAC, de acordo com as necessidades da rede TAP.

Cláusula 51.^a

Tripulações simples

Para tripulações simples os tempos máximos de serviço de voo são os do quadro seguinte, em horas e minutos:

| Hora de apresentação | Pilotos não aclimatizados Número de aterragens | | | | Pilotos aclimatizados Número de aterragens | | | |
|----------------------|---|-------|-------|-------|---|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7.00-13.50 | 11.00 | 11.00 | 11.00 | 11.00 | 13.15 | 13.15 | 12.45 | 12.15 |
| 14.00-15.59 | 11.00 | 11.00 | 11.00 | 11.00 | 12.00 | 12.00 | 11.45 | 11.30 |
| 16.00-18.59 | 10.00 | 10.00 | 10.00 | N/A | 11.45 | 11.45 | 11.00 | N/A |
| 19.00-6.59 | 9.30 | 9.00 | 8.00 | N/A | 11.30 | 11.15 | 10.00 | N/A |

CAPÍTULO VIII

Sistema de pretensões individuais

Cláusula 52.^a

Pretensões individuais

1 — O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais.

2 — Cada piloto pode influenciar a sua escala pessoal, manifestando, para o efeito, a sua pretensão de fixar um ou mais dias de folga e ou voos, devendo as pretensões ser atendidas se isso não causar prejuízo para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.

3 — Em caso de existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo e ou dias de folga para a mesma data, são os pilotos com maior valor total de pontos de crédito que têm preferência, sendo o valor total de pontos calculado e fixado no dia 25 do mês anterior à elaboração da escala mensal.

4 — São as seguintes as restrições às pretensões individuais:

- As pretensões não devem afectar a escala do mês que se segue à data pretendida;
- Não pode haver pretensões para dias de folga exactamente antes ou após as férias;
- As pretensões para dias de folga, entre duas folgas ou que colidam com voos já atribuídos, podem não ser concedidas;
- As pretensões de dias de folga para 24 e 25 de Dezembro e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro só serão possíveis como uma pretensão especial de Natal, nos termos dos n.ºs 12 a 14;
- Só será concedida uma pretensão de voo por cada mês de calendário;
- Só será concedido um dia de folga por cada pretensão.

5 — As pretensões individuais estão sujeitas aos procedimentos seguintes:

- Devem ser feitas através do terminal da DGOV existente nas operações de todas as escalas em que haja baseados ou através do gabinete de apoio ao pessoal navegante técnico, via video-texto para tripulações ou via Internet;

- Não podem ser aceites pretensões verbais formuladas no serviço de planeamento e escalas;
- Devem dar entrada no serviço de planeamento e escalas até ao dia 27 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal ou até ao dia 25 no caso de pretensões para voar com outros tripulantes.

6 — São os seguintes os pontos de crédito relativos ao sistema de pretensões individuais:

- O crédito inicial para co-pilotos que entram na TAP é de 12 pontos;
- Cada mês são creditados 6 pontos de crédito à conta pessoal do piloto;
- Para melhorar a pontuação disponível no mês de Dezembro, são creditados em 1 de Outubro 12 pontos extra;
- Os pontos de crédito não utilizados podem ser acumulados enquanto o piloto se mantiver na mesma função e equipamento;
- Aquando do início de um curso de transição, progressão, reconversão ou primeiro comando são transferidos 50% dos pontos de crédito remanescentes ou, se mais favorável, 24 pontos para a nova conta do piloto.

7 — São os seguintes os pontos de débito relativos ao sistema de pretensões individuais:

- Para as pretensões dos primeiros 12 dias de folga que sejam fixados a pedido do piloto em cada ano civil são debitados os pontos referidos na tabela constante do n.º 9;
- Nas pretensões para os primeiros seis voos no ano civil, os pontos debitados são os da tabela constante do n.º 11; a partir da sétima pretensão de voo os pontos de débito dobram;
- A partir da décima terceira pretensão de voo e ou folgas em cada ano, os pontos de débito dobram;
- Os pontos só são debitados se a pretensão for concedida.

8 — Para ausências em número superior a sete dias em cada mês, por doença, faltas ou licença sem vencimento, os pontos de crédito mensais a que o piloto tem direito são proporcionalmente reduzidos.

9 — Relativamente às pretensões de dias de folga aplica-se a lista de débito seguinte, sendo os respectivos códigos publicados no manual de operações:

| Dias de folga | Pontos |
|---------------|--------|
| 1 | 2 |
| 2 | 4 |
| 3 | 8 |
| 4 | 12 |

10 — O piloto pode pedir para gozar dois dias de folga consecutivos na escala do mês em vigor, sem descontar qualquer ponto de crédito; tal pedido deve ser feito com uma antecedência não superior a 14 dias e só será considerado pelo serviço de planeamento e escalas se a disponibilidade de tripulantes o permitir.

11 — Relativamente às pretensões de voo (voos, rotações, destinos, tripulações), aplica-se a lista de débito seguinte, sendo os respectivos códigos publicados no manual de operações:

| Pretensões de voo | Pontos |
|---|--------|
| Com data fixa (1. ^a prioridade): | |
| Data fixa | 16 |
| Tripulante (<i>cockpit-cockpit</i>) | 20 |
| Tripulante (<i>cockpit-cabina</i>) | 20 |
| Sem data fixa (2. ^a prioridade): | |
| Rotação/destino | 8 |
| Tripulante (<i>cockpit-cockpit</i>) | 8 |
| Tripulante (<i>cockpit-cabina</i>) | 8 |

12 — As pretensões de Natal são as que afectam os dias 24, 25, 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

13 — Nas pretensões de folgas de Natal a combinação de duas das datas só é possível da seguinte maneira:

- Das 19 horas de 24 de Dezembro até às 12 horas de 25 de Dezembro;
- Das 20 horas de 31 de Dezembro até às 14 horas de 1 de Janeiro.

14 — A concessão de pretensões de folgas de Natal deve ser feita de acordo com o historial de equidade dos últimos três anos, corresponde a um débito de 6 pontos e não é contabilizada como uma pretensão de folga normal, não acrescentando ao número de pretensões nesse ano civil, pelo que os pontos de débito não são dobrados.

15 — A concessão de uma pretensão de voo e a correspondente dedução de pontos de débito segue o procedimento normal para pretensões de voo.

16 — Em casos excepcionais, a troca de escalas entre dois pilotos pode ser acordada desde que:

- A troca só envolva os dois pilotos;
- A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências e reservas;
- Os pedidos respectivos sejam feitos em impressos próprios, por telefone, pelo videotexto para tripulantes ou via Internet.

CAPÍTULO IX

Férias

Cláusula 53.^a

Férias remuneradas

1 — O piloto tem direito a 40 dias de calendário de férias remuneradas por ano, a que correspondem:

- 30 dias base;
- 10 dias de compensação de feriados não gozados.

2 — As férias têm de ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do mesmo ano civil.

3 — Quando o período de férias do piloto for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao piloto o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 31 de Março do ano seguinte.

4 — Se, por razões operacionais, for necessário antecipar as férias dos pilotos, o número de dias de férias a antecipar deve ser decidido por acordo com o SPAC.

5 — A antecipação de férias solicitada por pilotos é decidida pelo serviço de planeamento e escalas e pelo chefe de frota.

6 — Há redução do período de férias por absentismo, considerando-se absentismo as ausências que excedam os seguintes valores:

- Mais de 30 dias, em caso de licença sem vencimento;
- Mais de 60 dias, em caso de doença, acidente que não seja de trabalho e obrigações civis;
- Mais de 90 dias, em caso de gravidez ou nascimento;
- Mais de 180 dias, em caso de doença ou acidente de trabalho.

7 — A redução referida no número anterior é efectuada na base de $\frac{1}{12}$ do período de férias por cada mês de ausência, deduzidas as margens que a seguir se indicam, sem que, contudo, das somas das reduções possa resultar um período de férias inferior ao valor base — 30 dias:

- Nos casos referidos na alínea b) do n.º 6 são deduzidos 30 dias aos dias de ausência;
- Nos casos referidos na alínea c) do n.º 6 são deduzidos 60 dias aos dias de ausência.

8 — As reduções referidas no n.º 6, quando determinadas por licença sem vencimento, são aplicadas ao período que o piloto tem direito a pedir; sendo determinadas por doença ou por acidente, seja de trabalho ou não, são aplicadas ao período de trabalho variável.

Cláusula 54.^a

Tipos de férias

1 — As férias dos pilotos dividem-se em quatro tipos, de acordo com os critérios de marcação:

- Preferenciais — a pedido do piloto;
- Escolares — a pedido do piloto, para pais de filhos com as idades entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar;
- Variáveis — um período de sete dias, que são marcados pela TAP num ou em dois períodos;
- As remanescentes.

2 — As férias preferenciais regem-se pelas normas seguintes:

- O planeamento de férias preferenciais é trienal, com início no ano 2000;
- Por cada triénio cada piloto tem direito a solicitar um período de férias preferenciais de 21 dias;
- Se as férias preferenciais solicitadas não puderem ser concedidas no respectivo triénio, caduca o direito à sua solicitação nesse triénio.

3 — As férias escolares regem-se pelas normas seguintes:

- a) Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar, têm direito a solicitar 14 dias de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares;
- b) Ao mesmo piloto não pode ser concedido o gozo de férias preferenciais e escolares num mesmo ano civil;
- c) Os pilotos podem solicitar um período de 14 dias de férias escolares quando o pedido de férias preferenciais que tenham feito não lhes tenha sido concedido.

4 — Nas férias variáveis a TAP atribui livremente sete dias de férias, num ou em dois períodos, associando-os às folgas necessárias para que cada um desses períodos perfaça um mínimo de seis dias.

Cláusula 55.^a

Procedimentos relativos às férias

1 — O período total de férias pode ser gozado em três períodos separados, o maior dos quais tendo a duração mínima de 14 dias e o menor de 7 dias.

2 — Todos os pedidos de férias devem ser entregues até 31 de Agosto do ano anterior; se o pedido não abranger a totalidade do período de férias a que o piloto tem direito, o serviço de planeamento e escalas tem a liberdade de atribuir a parte das férias não pedidas.

3 — Os pedidos de férias devem ser feitos em impressos próprios, pelo videotexto para tripulações ou via Internet

4 — Os pilotos que tenham cursos de qualificação não podem pedir férias preferenciais ou escolares para o período que abranja os cursos.

5 — Se as férias remanescentes não puderem ser concedidas de acordo com a solicitação, o piloto deve ser informado com a maior brevidade possível, devendo o serviço de planeamento e escalas apresentar-lhe datas alternativas.

6 — É a seguinte a prioridade no processamento e atribuição de pedidos de férias:

- a) Em primeiro lugar: férias preferenciais, sendo a antiguidade o critério de atribuição;
- b) Em segundo lugar: férias escolares, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição;
- c) Em terceiro lugar: férias remanescentes, sendo o critério de atribuição igual ao anterior;
- d) Em quarto lugar: férias variáveis.

7 — São as seguintes as normas de pontuação relativas às férias:

- a) Um piloto é admitido com um crédito de 0 pontos;
- b) Os saldos de pontuação de férias não são afectados por mudanças de função ou equipamento;
- c) As férias variáveis não pontuam;

d) Os critérios de pontuação são os seguintes, sendo que no primeiro ano de aplicação destes critérios todos os pilotos têm 0 pontos:

| | |
|---|---------------------|
| Julho/Agosto: 1. ^a quinzena de Setembro ... 2. ^a quinzena de Dezembro ... | 4 pontos negativos. |
| Maio/Junho: 2. ^a quinzena de Abril 2. ^a quinzena de Setembro ... | 2 pontos negativos. |
| Novembro/Março: 1. ^a quinzena de Abril 2. ^a quinzena de Fevereiro ... | 2 pontos positivos. |
| Janeiro/Outubro: 1. ^a quinzena de Fevereiro ... 1. ^a quinzena de Dezembro ... | 4 pontos positivos. |

8 — As alterações de férias marcadas só podem ter lugar por acordo entre a TAP e o piloto.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias e finais

Cláusula 56.^a

Sistema de planeamento de operações de voo

1 — A TAP implementará o adequado sistema de planeamento de operações de voo, de modo a garantir a integral aplicação do presente regulamento e a plena eficiência do sistema, com vista ao aumento de produtividade e à estabilidade de vida dos pilotos.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 5.^a, a TAP e o SPAC avaliarão trimestralmente os resultados da implementação referida no número anterior e o grau de concretização dos objectivos correspondentes.

3 — O sistema de planeamento de operações de voo, cuja configuração e início de implementação ocorrerá até ao princípio do Inverno IATA de 1999, deverá estar em pleno funcionamento no início do Verão IATA de 2001.

Cláusula 57.^a

Voos com *night-stop*

1 — Nos serviços de voo/rotações com *night-stop*, nos voos de médio curso, aplicam-se as regras do repouso mínimo fora da base; no entanto, quando não existir disponibilidade de tripulações, o período de repouso mínimo pode ser inferior a doze horas, desde que seja assegurado um período mínimo de oito horas consecutivas de repouso horizontal, no local de alojamento, só podendo, nesta situação, os pilotos efectuar um sector antes e após o *night-stop*.

2 — O regime previsto no número anterior deve ser utilizado com carácter excepcional, devendo o contacto com os pilotos ser feito pelo piloto-chefe, com possi-

bilidade de delegação, em caso de ausência, até ao chefe de frota.

Cláusula 58.^a

Aplicação progressiva do RUPT e transição de regimes

1 — Após a entrada em vigor do presente regulamento só não terão aplicação imediata as normas que dependem do novo sistema informático de planeamento das operações de voo.

2 — Nos termos do número anterior, a cláusula 14.^a, n.º 4, a cláusula 20.^a, n.º 14, e a cláusula 21.^a, n.º 4, quanto à numeração das folgas, só terão aplicação plena no início do Verão IATA de 2001, em consonância com o disposto no n.º 3 da cláusula 56.^a; nos mesmos termos, os regimes das pretensões individuais e das férias só terão aplicação a partir do início do ano civil imediatamente posterior àquela data.

3 — No ano 2000 os pilotos terão já direito ao gozo efectivo de 40 dias de calendário de férias, nos termos do n.º 1 da cláusula 53.^a

4 — Na aplicação do presente regulamento considerar-se-á a seguinte transição de regimes:

- a) A entrada em vigor do presente regulamento, no que diz respeito à cláusula 45.^a, ocorrerá a partir do início do Verão IATA do ano 2000;
- b) Até ao início do Verão IATA do ano 2000 a folga após os voos de longo-curso será de quarenta e oito horas, com excepção das rotações em Boston, Joanesburgo (no caso de voo com paragem intermédia) e Caracas (no caso de voo com paragem intermédia em PUJ), em que a folga será de setenta e duas horas;
- c) Até ao início do Verão IATA de 2001, o arredondamento previsto no n.º 5 da cláusula 24.^a far-se-á para o número imediatamente inferior; a TAP e o SPAC analisarão a possibilidade de antecipação da referida data para o início de qualquer das épocas IATA anteriores.

Cláusula 59.^a

Entrada em vigor

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a do acordo de empresa de que o presente regulamento constitui um anexo, este entra em vigor, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a, após a sua assinatura, logo que publicado em ROV com a devida autorização/homologação do INAC, a partir de 1 de Outubro de 1999, devendo a escala de serviço mensal relativa a este mês ser já preparada de acordo com este RUPT.

2 — Até à entrada em vigor deste regulamento aplicam-se as regras actuais, as quais se consideram integralmente revogadas naquele momento.

27 de Julho de 1999.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

(Assinaturas ilegíveis.)

Regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais

Cláusula 1.^a

Âmbito

O regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais constitui o anexo previsto na cláusula 50.^a, n.º 2, alínea c), do acordo de empresa e faz parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.^a

Remuneração de base mensal

1 — A remuneração de base é constituída pelo vencimento base, pelo vencimento de exercício, pelo vencimento de senioridade e pelo vencimento de reforço da prestação de trabalho, calculados conforme a tabela em vigor em cada momento.

2 — A remuneração de base não abrangerá as horas de trabalho prestadas semestralmente para além do crédito semestral a fixar até 31 de Dezembro de 1999 em protocolo entre a TAP e o SPAC; este limite será ajustado, em termos proporcionais, em função do número de dias de férias gozados em cada semestre.

3 — As horas que excedam o crédito semestral referido no número anterior serão remuneradas pelos respectivos valores do vencimento horário e pagas conjuntamente com as remunerações relativas ao segundo mês seguinte àquele em que decorrer a ultrapassagem do crédito semestral, em rubrica própria do recibo de vencimento do piloto.

Cláusula 3.^a

Vencimento de exercício

1 — O vencimento de exercício é o resultado do produto do número de anuidades técnicas na função pelo respectivo valor, inscrito na tabela em vigor em cada momento.

2 — O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 6.^a, com início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

3 — O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 27.

4 — Para os pilotos que atinjam o limite de 27 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

5 — A primeira anuidade técnica só se vence a partir do segundo ano, inclusive, do exercício de funções na profissão.

6 — Em caso de incapacidade definitiva para o exercício de funções de voo, se o piloto não tiver ainda vencido 27 anuidades técnicas, a TAP, para efeitos de cálculo da pensão total de reforma, considerará vencidas as anuidades técnicas necessárias para perfazer esse limite de 27, mas nunca em número superior a 10.

7 — As anuidades técnicas vencem-se em 1 de Janeiro de cada ano, por referência ao exercício efectivo da função no ano anterior.

8 — Quando, por força do disposto na cláusula 6.^a, a anuidade não se vencer em 1 de Janeiro, vencer-se-á no dia 1 do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respectiva.

9 — Nos casos previstos no número anterior, o cálculo relevante para a anuidade a vencer em 1 de Janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respectiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade até ao mês de Dezembro, inclusive, desde que esse espaço de tempo seja, no mínimo, de três meses.

10 — Os pilotos que ascendam a comando, ao longo de cada ano, vencem a primeira anuidade técnica da nova função em 1 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 4.^a

Vencimento de senioridade

1 — O vencimento de senioridade é o resultante do produto do valor inscrito na tabela em vigor em cada momento pelo número de anos de antiguidade de companhia.

2 — A primeira senioridade só se vence a partir do segundo ano, inclusive, do exercício de funções na profissão.

3 — O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função, com o valor correspondente actualizado.

Cláusula 5.^a

Vencimento de reforço da prestação de trabalho

O vencimento de reforço da prestação de trabalho é a prestação mensal a que o piloto tem direito, criada nos protocolos de 8 de Setembro de 1997 e de 3 de Abril de 1998.

Cláusula 6.^a

Exercício efectivo da função

1 — Para efeitos da cláusula 3.^a, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75% da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2 — Os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivo de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de quaisquer cursos, com excepção do primeiro curso de qualificação para a profissão;
- d) Gravidez clinicamente comprovada;
- e) Gozo do período de maternidade, nos termos da lei geral;

f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabelecidos na lei geral;

terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções, afectos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3 — Considera-se que há exercício da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

Cláusula 7.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias, o piloto tem direito à remuneração a que se refere o n.º 1 da cláusula 2.^a

2 — Além da remuneração mencionada no número anterior, o piloto tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa remuneração.

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

Cláusula 8.^a

Subsídio de Natal

1 — O piloto tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da remuneração a que se refere o n.º 1 da cláusula 2.^a, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, no de cessação do contrato de trabalho, bem como no de suspensão do mesmo, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 9.^a

Ajuda de custo complementar e prestação retributiva complementar

1 — Por cada dia de calendário (das 0 horas às 23 horas e 59 minutos, horas locais da base), em que seja realizado um ou mais serviços de voo ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo, incluindo o período de estada, o piloto tem direito, isoladamente ou em complemento da ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a uma ajuda de custo complementar, de montante constante da tabela em vigor em cada momento.

2 — Sempre que um piloto com disponibilidade para o efeito não seja nomeado em escala mensal para serviços de voo que o ocupem, no mínimo, em 15 dias de cada mês, o mesmo terá direito a uma prestação retributiva complementar de montante igual a 1,35% do vencimento base por cada dia em que não seja escalado, até ao limite de 15 dias.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se, por equiparação, com disponibilidade os pilotos que se encontram em situação de:

- a) Baixa por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;

- b) Baixa por motivo de doença, desde o 11.º dia, inclusive, no ano civil, até ao limite máximo de 50 dias no ano civil;
- c) Gravidez, com indicação médica de não exercício de funções de voo;
- d) Internamento hospitalar;
- e) Assistência;
- f) Reserva;
- g) *On call*;
- h) Refrescamento;
- i) Formação profissional;
- j) Exame de medicina do trabalho;
- k) Exercício de funções sindicais ou qualquer outra de representação de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4 — Logo que o piloto exceda, em cada ano civil, o número de 50 dias fixado na alínea b) do número anterior, será descontado, de imediato e por uma única vez, um número equivalente de dias de disponibilidade do piloto no mês seguinte.

5 — Para o limite mínimo de 15 dias fixado no n.º 2 são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o piloto seja nomeado quando em situação de assistência, de reserva ou de *on call*.

6 — Ao piloto que, para além da ocupação de 15 dias, seja atribuído trabalho, que não serviço de voo, será paga uma prestação, por cada dia desse trabalho, idêntica à referida no n.º 2.

Cláusula 10.^a

Contagem do tempo de trabalho

1 — Para qualquer trabalho para que o piloto seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e de fim do mesmo.

2 — Para efeitos de crédito semestral de horas de trabalho referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 2.^a, o tempo de trabalho será contabilizado pelo somatório dos valores previstos nas seguintes alíneas:

- a) Relativamente ao exercício de funções a bordo ou em simulador:
 - Piloto com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo — 100 %;
 - Verificações, instrução e treino de simulador, na qualidade de aluno ou verificador — 100 %;
 - Piloto sem funções específicas a bordo, durante parte do serviço de voo (*extra-crew*), em etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas — 100 %;
 - Piloto sem funções específicas a bordo, durante todo o serviço de voo — 50 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

- b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

Ferry — 100 %;
Ensaio — 100 %;
Cargo — 100 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

- c) Relativamente ao horário da operação:

Nocturno — 25 %;

do tempo de trabalho realizado entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, hora local em que o piloto se encontra aclimatizado;

- d) Relativamente às nomeações:

Folgas — 25 %;
 Férias alteradas ou interrompidas — 50 %;
 Feriados — 100 %;

do tempo de trabalho realizado, desde que esse trabalho seja prestado, total ou parcialmente, em dia de folga, de férias ou feriado;

- e) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

Inspecções médicas, em junta médica regional ou medicina do trabalho — 100 %;
 Assistência — 50 %, quando realizada nas instalações da empresa, e 33 %, quando realizada na residência do piloto;
 Deslocação através de meios de superfície — 100 %;
 Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100 %;
 Deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais — 100 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

3 — As situações referidas em cada alínea do n.º 2 não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

Cláusula 11.^a

Pagamento pelo exercício de funções em terra

1 — Os pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão prestações específicas, nos termos e valores a definir pela empresa.

2 — A empresa deverá comunicar ao SPAC, até ao fim do mês de Janeiro de cada ano, o valor das prestações específicas a vigorar nesse ano civil.

3 — As funções referidas no n.º 1 não são consideradas para efeitos da contabilização do crédito semestral previsto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 2.^a, nem são consideradas para efeitos do n.º 6 da cláusula 9.^a

Cláusula 12.^a

Infantário

1 — A empresa garante a todos os pilotos a utilização do infantário, nas mesmas condições estabelecidas, em cada momento, para o pessoal de terra.

2 — Os pilotos do sexo feminino terão a prioridade definida para os trabalhadores de terra afectos ao regime de turnos.

Cláusula 13.^a

Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A empresa concede aos pilotos com filhos que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, nos termos estabelecidos para o pessoal de terra.

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

Cláusula 14.^a

Reforma e complemento de reforma

1 — Os pilotos que, por incapacidade física ou por limite de idade, tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente solicitarão, no prazo de 60 dias contados desde a data em que foi cancelada definitivamente a sua licença, a sua reforma, sem prejuízo do disposto na cláusula 41.^a do acordo de empresa.

2 — Da formalização deste pedido deve ser dado conhecimento à empresa, apresentando-lhe o pedido para posterior encaminhamento para o Centro Nacional de Pensões (CNP) ou dele lhe dando conhecimento no caso de o piloto contactar directamente aquele Centro.

3 — Até à data do conhecimento por parte da empresa da apresentação do pedido de reforma, manter-se-ão as condições remuneratórias anteriores à perda da licença.

4 — Os pilotos terão direito a um complemento de reforma, que será pago pela empresa ao piloto a partir da data do requerimento de reforma e que será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$CR = Vmi \times (f \times n) - PR$$

em que:

CR= complemento de reforma TAP;

Vmi= remuneração de base ilíquida mensal;

f= 0,032;

n= número de anos de antiguidade de companhia, arredondado para a unidade seguinte, quando o número de meses que acresce a anos completos exceda o n.º 6;

PR= pensão de reforma da CNP.

5 — O factor $(f \times n)$ terá o valor máximo de 0,64 e mínimo de 0,4.

6 — A empresa pagará em cada ano 14 prestações mensais do complemento de reforma, o qual será anualmente actualizado pelo mesmo valor percentual aplicado à tabela salarial dos pilotos no activo.

7 — Enquanto não for concedida a reforma pelo CNP, a empresa adiantará o valor estimado da PR, obrigando-se o piloto a reembolsar de imediato a empresa da importância retroactiva que vier a receber daquela instituição.

8 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, os complementos de reforma deverão poder ser pagos através de

fundo de pensões a criar, a partir de estudo conjunto entre a TAP e o SPAC, cuja capitalização assente em contribuições da empresa e dos pilotos, nos termos e condições a definir em protocolo a celebrar entre a TAP e o SPAC no prazo máximo de seis meses.

9 — As responsabilidades com complementos de reforma relativamente aos pilotos admitidos na empresa após 31 de Maio de 1993 deverão ser abrangidas pelo fundo de pensões referido no número anterior.

10 — O vencimento de reforço da prestação de trabalho só será considerado para efeitos de complemento de reforma após a constituição do fundo de pensões referido no n.º 8.

Cláusula 15.^a

Pré-reforma

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

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 7 e 9 da cláusula 27.^a do regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA), o piloto terá direito a uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho líquido igual ao valor líquido da remuneração de base auferida na data da passagem à situação de pré-reforma.

3 — A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos pilotos no activo.

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

5 — Os pilotos na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos, na parte aplicável, pelos seguros previstos na cláusula 17.^a deste regulamento até perfazerem a idade de 60 anos.

6 — O vencimento de reforço da prestação de trabalho é considerado para efeitos de cálculo da pensão de pré-reforma de acordo com as seguintes percentagens:

- 33 % para os pilotos que se pré-reformarem durante o 1.º ano de vigência deste RRRGS;
- 66 % para os pilotos que se pré-reformarem durante o 2.º ano de vigência deste RRRGS;
- 100 % para os pilotos que se pré-reformarem a partir do 3.º ano, inclusive, deste RRRGS.

Cláusula 16.^a

Diminuição de actividade

1 — Mediante acordo com a empresa, a actividade do piloto com 50 ou mais anos de idade poderá ser reduzida em percentagem, que será expressa por escrito.

2 — Esta redução, uma vez acordada, só pode ser alterada por acordo das partes.

3 — Nas situações previstas nesta cláusula, a remuneração de base será reduzida proporcionalmente.

4 — Os pilotos que acordem na diminuição da sua actividade profissional terão direito, para além das folgas, descansos e férias, a um número de dias livres em cada mês, a estabelecer por escrito, podendo ser gozados em acumulação ou não, quer entre si, quer com folgas atribuídas por planeamento, desde que solicitados até ao dia 1 do mês anterior àquele a que dizem respeito.

Cláusula 17.^a

Seguros

1 — Em caso de morte do piloto, ocorrida até ao dia em que este complete 60 anos de idade, será garantido aos beneficiários ou herdeiros legais do mesmo um capital correspondente a 52 ou 47 meses do montante líquido da remuneração de base, consoante tenha 40 anos, ou menos, ou 41 anos, ou mais.

2 — Em caso de morte do piloto, ocorrida entre os 60 anos e o dia em que complete 65 anos de idade, será garantido aos beneficiários ou herdeiros legais do mesmo um capital nos termos estabelecidos em apólice em vigor.

3 — A TAP garantirá aos pilotos um seguro que cubra o risco de perda de licença, por incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como de riscos de guerra ou de zonas epidémicas e endémicas, com as coberturas constantes da respectiva grelha de indemnização.

4 — A TAP garantirá ainda aos pilotos um seguro de saúde de grupo, cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para os trabalhadores de terra, contemplando especialmente, quanto a coberturas e *plafonds*, os riscos inerentes à especificidade da profissão de piloto.

5 — A TAP e o SPAC poderão, em qualquer momento, acordar a substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

Cláusula 18.^a

Prémio de jubilação

1 — A empresa garantirá a cada piloto um prémio de jubilação, a ser pago de uma só vez até aos 60 anos de idade, cuja garantia financeira advém dos capitais acumulados na capitalização colectiva constituída pela TAP e pela companhia seguradora em nome dos pilotos e que é a constante da respectiva grelha de indemnização.

2 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, a TAP e o SPAC definirão em acta com a companhia seguradora de escolha da TAP as regras que garantem a continuidade do prémio de jubilação.

3 — A TAP e o SPAC poderão, em qualquer momento, acordar na substituição dos factores subjacentes ao cálculo do prémio de jubilação, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

4 — Até ao final do mês de Janeiro de cada ano, a TAP enviará ao SPAC informação detalhada sobre

os capitais acumulados na capitalização colectiva referida no n.º 1.

Cláusula 19.^a

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de Agosto de 1999.

27 de Julho de 1999.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

(Assinaturas ilegíveis.)

Tabelas salariais e grelha de indemnização relativas ao RRRGS assinado em 27 Julho de 1999

1 —Tabela salarial referente ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998 (*)

Retribuições:

Vencimento base (VB):

Comandante — 808 138\$;
Oficial piloto (1.º piloto) — 606 052\$;
Oficial piloto (2.º piloto) — 485 130\$ (**);
240 917\$ (***).

Vencimento de exercício (VE) — 2% de VB, ou seja:

Função de comando (reacção) — 16 163\$;
Função de comando (turbo-hélice) — 12 121\$;
Função co-piloto (reacção) (1.º piloto) — 12 121\$;
Função co-piloto (reacção) (2.º piloto) — 9703\$ (**);
Função co-piloto (turbo-hélice) — 9107\$;
Outras funções — 8212\$.

Vencimento de senioridade (VS) — 1,5% de VB, ou seja:

Comandante — 12 122\$;
Oficial piloto (1.º piloto) — 9091\$;
Oficial piloto (2.º piloto) — 7277\$ (**).

(*) Relativamente às componentes salariais não referidas nesta tabela e efectivamente praticadas em 1998, mantêm-se os valores então em vigor.

(**) Durante o período de dois anos após a largada em linha.

(***) Até à largada em linha.

2 —Tabela salarial referente ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999

Retribuições:

Vencimento base (VB):

Comandante — 832 382\$
Oficial piloto (1.º piloto) — 624 234\$;
Oficial piloto (2.º piloto) — 499 684\$ (*);
248 145\$ (**).

1.2 — Vencimento de exercício (VE) — 2% de VB, ou seja:

Função de comando (reacção) — 16 648\$;
Função de comando (turbo-hélice) — 12 485\$;
Função co-piloto (reacção) (1.º piloto) — 12 485\$;

Função co-piloto (reacção) (2.º piloto) — 9994\$ (*);
 Função co-piloto (turbo-hélice) — 9380\$;
 Outras funções — 8458\$;

1.3 — Vencimento de senioridade (VS) — 1,5% de VB, ou seja:

Comandante — 12 486\$;
 Oficial piloto (1.º piloto) — 9364\$;
 Oficial piloto (2.º piloto) — 7495\$ (*);

1.4 — Vencimento de reforço da prestação de trabalho:

Comandante — 339 726\$;
 Oficial piloto — 264 853\$;

1.5 — Vencimento horário (VH) — 3% de VB, ou seja:

Comandante — 24 971\$;
 Oficial piloto (1.º piloto) — 18 727\$;
 Oficial piloto (2.º piloto) — 14 991\$ (*);
 7444\$ (**).

2 — Subsídio complementar de refeições em serviço, (sistema de aterragens):

2.1 — Pontuações por aterragem:

| | Comandante | Oficial piloto | Oficial piloto (**) (início) |
|----------------------------|------------|----------------|---------------------------------|
| Portugal continental | 850 | 680 | 340 |
| Regiões Autónomas | 1 900 | 1 520 | 760 |
| Europa | 1 900 | 1 520 | 760 |
| África | 3 068 | 2 454 | 1 227 |
| Outros locais | 2 832 | 2 266 | 1 133 |

2.2 — Valor ponto — 2\$83.

3 — Ajuda de custo complementar (cláusula 9.^a):

Comandante — 7426\$/dia;
 Oficial piloto (1.º piloto) — 5941\$/dia;
 Oficial piloto (2.º piloto) — 5941\$/dia (*);
 2917\$/dia (**).

4 — Subsídio para transporte (***):

Zona A — 20× 1,5× valor do quilómetro estabelecido para a função pública;
 Zona B — 30× 1,4× valor do quilómetro estabelecido para a função pública;
 Zona C — 40× 1,3× valor do quilómetro estabelecido para a função pública.

(*) Durante o período de dois anos após a largada em linha.

(**) Até à largada em linha.

(***) Este subsídio é devido nos termos da regulamentação interna em vigor em cada momento (actualmente, a OGS 6/94, de 28 de Março de 1994).

3 — Efeitos temporais dos valores constantes das tabelas referidas nos n.ºs 1 e 2

a) Os valores constantes das tabelas referidas nos n.ºs 1 e 2 relativos à remuneração de base são devidos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e de 1 de Janeiro de 1999, respectivamente.

b) As alterações dos regimes do vencimento de exercício e do vencimento de senioridade, constantes do

RRRGS, aplicar-se-ão às situações pendentes, mas só para futuro, concretizando-se a partir de 1 de Janeiro do ano de 2000.

c) As alterações do regime do vencimento horário, constantes do RRRGS, bem como os valores constantes da tabela relativa a 1999 inerentes ao mesmo vencimento horário, aplicam-se a partir de 1 de Janeiro de 2000; até esta data continuará a aplicar-se o regime actual do vencimento horário.

d) Os valores constantes da tabela relativa a 1999 inerentes ao vencimento de reforço da prestação de trabalho, à ajuda de custo complementar, à prestação retributiva complementar e ao subsídio complementar das refeições em serviço (sistema de aterragens) aplicam-se a partir da entrada em vigor do RRRGS.

e) O pagamento dos retroactivos a que alude a alínea a) será feito em cinco prestações mensais, com início no mês da entrada em vigor do RRRGS, devendo a primeira prestação corresponder aos retroactivos de 1998.

4 — Grelha de indemnização por perda de licença e por capitalização colectiva, a que se referem as cláusulas 17.^a, n.º 3, e 18.^a, n.º 1, do RRRGS.

| Idade | I — PL | II — Cap. col. | Total |
|--------------------|--------------|----------------------|----------|
| <= 40 | 39 meses | 0 meses | 39 meses |
| 41 a 45 incl. | 29 meses | 0 meses | 29 meses |
| 46 a 50 incl. | 20 meses | 0 meses | 20 meses |
| 51 | 16 meses | 0 meses | 16 meses |
| 52 | 15,5 meses | 0,5 meses | 16 meses |
| 53 | 15 meses | 1 mês | 16 meses |
| 54 | 14,5 meses | 1,5 meses | 16 meses |
| 55 | 14 meses | 2 meses | 16 meses |
| 56 | 10 meses | 4 meses | 14 meses |
| 57 | 8 meses | 6 meses | 14 meses |
| 58 | 6 meses | 8 meses | 14 meses |
| 59 | 4 meses | 10 meses | 14 meses |
| 60 | 0 meses | 16 meses | 16 meses |

Nota. — A remuneração mensal a considerar é a seguinte:

- a) Para efeitos da coluna I — remuneração de base, sendo o vencimento de reforço da prestação de trabalho considerado numa percentagem de 33%, até final de 2000, de 66%, durante 2001, e de 100%, a partir de 2002, inclusive;
- b) Para efeitos da coluna II — vencimento base, vencimento de exercício e vencimento de senioridade.

27 de Julho de 1999.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:
 (Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:
 (Assinaturas ilegíveis.)

Regulamento de efectivos e de recurso à contratação externa

Cláusula 1.^a

O regulamento de efectivos e de recurso à contratação externa constitui o anexo previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 54.^a do AE e faz parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.^a

Até ao final de 1999 será assegurado um efectivo mínimo de 420 pilotos, correspondendo aos efectivos à data de 1 de Maio 1998, a que acrescerá o número

de 30 pilotos. Até essa data, sempre que as saídas de pilotos perfizerem um quantitativo equivalente a um módulo de formação (10 pilotos), de imediato a TAP seleccionará e procederá à marcação de novo curso, a iniciar no prazo de três meses.

Cláusula 3.^a

1 — No final de cada ano civil, a partir de 31 de Dezembro de 1999, a TAP aumentará o seu efectivo de pilotos no número necessário para cobrir 50% da média das *block-hours* operadas em *wet-lease* nos últimos dois anos civis, desde que a previsão de crescimento acumulado de tráfego para os próximos quatro anos civis, resultante da média divulgada pelas AEA e IATA, seja pelo menos de 14% para as zonas geográficas operadas pela TAP, mesmo em regime de *wet-lease*.

2 — Para conversão das *block-hours* em número de pilotos usar-se-á a média voada por piloto por ano na TAP no ano civil anterior.

3 — No caso de as previsões de crescimento acumulado de tráfego referidas no n.º 1 supra serem inferiores aos 14%, o aumento do número de pilotos far-se-á na respectiva proporção.

4 — Para efeito do número de horas a utilizar para ajustar o quadro de pilotos, não serão contabilizadas as horas contratadas pela TAP em *wet-lease* em virtude da imobilização forçada e imprevista de aeronaves em resultado de problemas técnicos.

Cláusula 4.^a

As aeronaves da TAP (sua propriedade ou *leasing*) ao serviço da TAP, ou os voos com indicativo TAP, serão sempre voadas por pilotos da TAP, com as excepções a seguir mencionadas.

Cláusula 5.^a

Em qualquer caso, um avião cedido em *dry-lease* pela TAP não poderá ser retomado em *wet-lease* pela TAP.

Cláusula 6.^a

Em cada ano, a TAP poderá contratar até 8% das *block-hours* anuais voadas no ano anterior em regime de *wet-lease*.

Cláusula 7.^a

Exceptuam-se também do disposto na cláusula 4.^a os voos da TAP realizados ao abrigo de acordos de cooperação entre a TAP e outras empresas de transporte aéreo, em regime de *code-share*, *double designator*, *multiple designator*, quando os mesmos não forem operados em equipamento TAP.

Cláusula 8.^a

A TAP compromete-se a dar conhecimento ao SPAC das contratações efectuadas ao abrigo do disposto na cláusula 6.^a, no prazo máximo de sete dias.

Cláusula 9.^a

A TAP compromete-se a só contratar a cedência de equipamento da TAP em regime de *wet-lease*, a outras

empresas de transporte aéreo, por períodos que não excedam sete dias, privilegiando o regime de voluntariado na nomeação dos pilotos envolvidos na operação.

Cláusula 10.^a

O estipulado neste regulamento não se aplica aos voos a efectuar em aeronaves turbo-hélice ou a qualquer aeronave com lotação inferior a 70 lugares, com excepção das aeronaves a utilizar na zona europeia, onde a lotação de referência terá de ser inferior a 50 lugares.

Cláusula 11.^a

1 — A TAP compromete-se a não ceder pilotos a empresas de transporte aéreo cujos pilotos estejam em situação de greve, sem o acordo prévio dos próprios, excepto no caso de aeronaves de passageiros de outras empresas de transporte aéreo que estejam a operar para a TAP, a expensas desta.

2 — A TAP compromete-se a não operar voos de *multiple designator* nos quais esteja envolvida, e que sejam afectados por greves de pilotos de outras empresas de transporte aéreo, sem o acordo prévio dos pilotos em causa, quando existirem acordos de cooperação entre essa empresa de transporte aéreo e a TAP e ou entre o SPAC e o sindicato/associação/entidade representativa dos pilotos em greve, com excepção dos voos que já fossem realizados por pilotos dos quadros da TAP ou para assegurar o transporte de passageiros da TAP afectados por tal greve.

3 — A TAP e o SPAC comprometem-se a dar informação recíproca, em tempo útil, da verificação das situações referidas nesta cláusula, no caso de estas chegarem ao seu conhecimento.

Lisboa, 30 de Julho de 1998.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 27 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 9 do livro n.º 9, com o n.º 270/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a GesLoures — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GesLoures — Gestão de Equipamentos

Sociais, E. M., e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito da convenção denunciada.

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

5 — A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

6 — A resposta incluirá contraproposta inequívoca, para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

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

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

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

CAPÍTULO II

Relações entre a empresa e as associações sindicais

SECÇÃO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 3.^a

Elaboração de regulamentos

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

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

3 — Na elaboração dos regulamentos deve a administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no n.º 2 desta cláusula e,

obrigatoriamente, justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

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

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 4.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 5.^a

Dever de informação

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

SECÇÃO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 6.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

Cláusula 7.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 8.^a

Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.

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

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;
- f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

Cláusula 10.^a

Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a administração da empresa

1 — A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela

administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeira ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no n.º 2 da cláusula 9.^a desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

SECÇÃO I

Admissão e carreira

Cláusula 11.^a

Admissão

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

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

Cláusula 12.^a

Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, excepto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.

2 — As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido prestação de provas.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança o período experimental não deve exceder 180 dias.

3 — O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de 30 dias, excepto nos casos de contratação por prazo não superior a seis meses ou por termo incerto cuja duração se preveja não vir a

ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros 15 dias de execução do contrato.

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa serão obrigatoriamente classificados segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo 1, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 15.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou classe, ou nível ou grau mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física, nem com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste acordo;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

- e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- f) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infracção disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição base;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa.

Cláusula 19.^a

Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

- d) Cumprir rigorosamente as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo de empresa;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- l) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- m) Em todo o omissio nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 21.^a

Sancionamento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique algum comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada, por escrito e em simultâneo com o envio da nota de culpa.

4 — Cópia dos documentos referidos nos números anteriores será também enviada à comissão sindical da empresa.

5 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na lei geral do trabalho.

6 — Após a conclusão das diligências probatórias, cópia do processo será entregue à comissão sindical, para, querendo e em cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical.

9 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão da sua aplicação.

10 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, o empregador pode suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.

11 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis, contados da notificação da decisão, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12 — Para efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

13 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 22.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas, distribuídas por cinco dias.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

4 — Os dias de descanso semanal são dois.

5 — Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.

6 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

- a) Domingo e segunda-feira; ou
- b) Sábado e domingo; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

7 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

8 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

9 — Em caso de contratação por prazo não superior a três meses, o período de descanso pode ser de um dia completo.

10 — O conteúdo dos números anteriores desta cláusula, relativos a horários de trabalho e descanso semanal, será implementado a partir de 1 de Janeiro de 2000.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Definições e princípio geral

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

2 — Compete à entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.

4 — A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de duas semanas, salvo em casos de manifesta necessidade.

5 — No entanto, se pela parte da empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efectivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.

6 — Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.

7 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adopção de procedimentos específicos, quando justificados.

8 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 24.^a

Intervalo de descanso

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

2 — Se a prestação de trabalho se efectuar em regime de jornada contínua, devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:

- a) Os trabalhadores cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho;
- b) O intervalo para descanso, no entanto, nunca deve de ser inferior a trinta minutos e deve ser gozado até ao máximo de cinco horas de trabalho consecutivo;
- c) Sempre que um trabalhador se mantenha disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os intervalos de descanso também devem constar do mapa actualizado de horários, referido na cláusula anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Definição de trabalho suplementar

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

Cláusula 26.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

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

- a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;
- b) Por iniciativa do trabalhador, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

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

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, oito horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5 — A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar

1 — A empresa fica obrigada a assegurar ou pagar transporte de ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:

- a) Sem ligação com o período normal de trabalho;
- b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 28.^a

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de duas horas consecutivas que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar uma refeição, pelo valor vigente de subsídio de refeição.

4 — Se o trabalhador tiver direito a pagamento de refeição, nos termos do n.º 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efectuado é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 28.^a

Cláusula 28.^a

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando prestado em prolongamento do período normal maioritário de trabalho nocturno.

Cláusula 30.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excepcionais devidamente justificadas.

2 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho suplementar.

3 — O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes

dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência do local de trabalho

Cláusula 31.^a

Princípios gerais

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço à data em vigor deste acordo de empresa.

Cláusula 32.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 33.^a

Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.

2 — O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 35.^a

Deslocações

1 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efectuadas

fora do horário de trabalho e, quando a empresa não o assegurar:

- a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 300\$;
Almoço e jantar — 1200\$;
Dormida — 12 000\$;

- b) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4 — As horas suplementares correspondentes a projectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para o limite da cláusula 28.^a

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Definição e âmbito

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

2 — A remuneração mensal base mínima é a que consta do anexo IV.

Cláusula 37.^a

Local e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal, ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa tem de entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço, têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de Dezembro de cada ano tem direito a um subsídio de Natal na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

3 — Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

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

- a) No início da suspensão, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;
b) No ano de regresso à empresa, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

5 — Este subsídio será pago com a remuneração do mês de Novembro de cada ano, ou no caso previsto no n.º 3 na altura da cessação do contrato.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, de 3% da remuneração do nível 7 da tabela B de remunerações mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base na mesma remuneração mínima do nível 7 correspondente ao respectivo período normal de trabalho.

3 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição mensal base mínima.

5 — No caso de mudança de categoria profissional os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às que se venham a vencer, até ao limite estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{Pts \times 52}$$

em que *Rm* é igual à retribuição mensal base mínima do trabalhador e *Pts* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 35% sobre a retribuição do trabalho normal.

2 — O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

2 — O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 40.^a

3 — No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

Cláusula 43.^a

Subsídio pela prestação de trabalho ao domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao Domingo, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado, a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{retribuição base} \times 12)}{\text{número de horas de trabalho semanal} \times 52} \times 2$$

$$\text{Remuneração diária} = \text{remuneração horária} \times \text{número de horas diárias}$$

2 — O subsídio constante do n.º 1 desta cláusula será implementado a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 800\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito a subsídio de refeição.

3 — Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 46.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.^a

Férias

1 — Direito a férias:

a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

b) O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.^a do Decreto-Lei n.º 874/76.

c) O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

d) 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.

2 — Aquisição do direito a férias:

a) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

c) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.ª 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.

3 — Duração do período de férias:

a) O período anual de férias é de 22 dias úteis.

b) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;

Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

c) Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

d) Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

e) Para efeitos de férias a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4 — Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

a) 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.

b) Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5 — Retribuição durante as férias:

a) 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.

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

c) A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6 — Cumulação de férias:

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

b) Não se aplica o disposto na alínea anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no 1.º caso, este dê o seu acordo.

c) Terão direito a cumular férias de dois anos:

Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

7 — Marcação do período de férias:

a) A marcação do período de férias deve de ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

c) No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

e) Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

8 — Alteração da marcação do período de férias:

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

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

c) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea c) do n.º 7.

d) Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto na alínea anterior.

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

9 — Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

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

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

c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

10 — Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

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

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

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

11 — Doença no período de férias:

a) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea c) do n.º 7.

b) Aplica-se ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do n.º 10.

c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

12 — Violação do direito a férias. — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 48.^a

Definição de falta

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

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras, enteados, e irmãos por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;
- d) 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;
- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- f) Pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores bombeiros voluntários;
- g) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e tenha com ele parentesco ou afinidade;
- b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3 — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

Cláusula 50.^a

Consequência de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

Cláusula 51.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto, quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário ser adicionados, para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante cinco dias seguidos ou dez interpolados no período de um ano civil.

4 — O valor da hora, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = remuneração mensal ilíquida;

HS = número de horas semanais de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de menores e direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores

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

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:

- a) Horário ajustado às necessidades do trabalhador, quando não haja prejuízo para o serviço,

ou se tal não for possível, dispensa, até oito horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;

- b) Gozar férias, seguidas ou interpoladas, em cada época à sua escolha;
- c) Faltar para realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte.
- d) O período referido na alínea a) aplica-se aos trabalhadores cujo o horário semanal seja de quarenta horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial, o crédito será aplicado de forma directamente proporcional.

2 — O trabalhador pode faltar para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efectuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
- c) Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder quatro dias por disciplina nem dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

3 — São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.

4 — Todas as ausências justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição base mínima mensal.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 54.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 38 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 15 dias e máxima de 30 dias.

5 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

6 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição base mínima mensal tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de previdência a que tenha direito.

7 — No caso de o subsídio de previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

Cláusula 55.^a

Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até 98 dias após o parto ou aborto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou insistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.

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

3 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 horas e as 8 horas.

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

5 — A mãe após o parto e durante um ano têm direito a dois períodos diários para assistência e aleitação de uma hora cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

Cláusula 56.^a

Direitos do pai

1 — A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 38 dias ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequente ao parto poderão ser gozados pelo pai.

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

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 54.^a

5 — O pai tem direito a faltar, sem perda de retribuição por três dias, por parto da esposa ou companheira.

CAPÍTULO X

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Comissão

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da prevenção, saúde, higiene e segurança, compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

Cláusula 58.^a

Condições para a existência de comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que embora com menos de 61 trabalhadores, apresentem riscos de acidentes ou doença haverá uma comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança.

Cláusula 59.^a

Composição

1 — Os trabalhadores da GesLoures, podem criar uma comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho de composição paritária (método de Hondt).

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na GesLoures ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GesLoures, à data da eleição.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de dois anos.

Cláusula 60.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, eleitos ou designados e pertencentes ou não às comissões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de 15 horas por mês, para o exercício das suas funções;

- b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em acções de formação fora da empresa;
- c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3 — Não consta para o cálculo de horas referido na alínea *a)* do n.º 1, desta cláusula, o tempo gasto nas reuniões da comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 61.^a

Atribuições

A comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho terá nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos, instruções referentes à saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as con-

dições de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

- i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Prestar às Associações Sindicais e Patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- l) Solicitar apoio de peritos de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- m) Zelar para que os trabalhadores da GesLoures estejam seguros contra acidentes de trabalho.

SECÇÃO II

Medicina

Cláusula 62.^a

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa promoverá a realização de exames médicos a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa assegurará obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar, se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Aos trabalhadores com menos de 18 anos e mais de 50 anos serão efectuados exames médicos semestrais.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 63.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

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

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

Cláusula 64.^a

Incapacidade permanente parcial

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

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

Cláusula 65.^a

Complemento de subsídio de doença

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

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

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

ANEXO I

Definição de categorias

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos equipamentos, geridos pela empresa, bem como o pessoal sobre a sua dependência hierárquica.

Coordenador técnico desportivo. — É o trabalhador que coordena, organiza, selecciona, avalia e garante a

aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino-aprendizagem e aperfeiçoamento das actividades aquáticas; zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas de natação; define os horários dos níveis e a correcta gestão dos espaços aquáticos; propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão da escola de natação; participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das actividades desenvolvidas na GesLoures.

Director de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as actividades de um departamento da empresa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar as actividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Encarregado. — É o trabalhador que sob orientações da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional da empresa, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais. Opera com diverso equipamento e materiais indispensáveis ao bom funcionamento das instalações, ao cumprimento de regras e orientações legalmente instituídas. Poderá ainda em equipamentos de pequena dimensão efectuar recebimento de valores inerentes ao funcionamento daqueles.

Escriturário. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais. Prepara, junta e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode ainda proceder à facturação e cobrança de valores, elabora protocolos de receita, assegura serviços de atendimento e de recepção (pessoal e telefónico) inerentes ao normal funcionamento da empresa.

Escriturário principal. — É o trabalhador que exerce funções de escriturário, colabora directamente com o chefe de secção e, ainda a quem a empresa incumba de tarefas de maior responsabilidade designadamente: tratamento de dados estatísticos e contabilísticos e questões de pessoal.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário coadjuvando-o.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório

e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as entradas e saídas de mercadorias, veículos, materiais e pessoas.

Motorista. — É o trabalhador que possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional. Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

Nadador-salvador. — É o trabalhador devidamente habilitado, responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas; previne situações de risco; socorre utentes em risco de afogamento; presta os primeiros socorros, é responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas. Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

Técnico de informática. — Estabelece programas que se destinam a dar operações de tratamento automático da informação por computador; as especificações e instruções preparadas pela análise informática incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas suportes magnéticos ou por outros processos. Elabora manuais de operações e rotina, bem como de procedimentos de segurança. Gere o(s) sistema(s) informático(s). Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com os computadores. É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações dos dados e as a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Secretária de administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as

seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, gere a agenda da administração, estabelece os contactos internos e externos determinados pela administração e realiza o registo de expediente.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que sob orientações superiores executa pequenos serviços de montagem, de conservação e reparação das instalações e dos diversos tipos de aparelhos e equipamentos eléctricos e outros utilizados nas instalações da empresa.

Técnico de manutenção principal. — É o trabalhador que sob orientações superiores monta, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos utilizados nas instalações da empresa, coordena os trabalhos dos restantes trabalhadores de manutenção.

Professor de natação. — É o trabalhador que planeia, organiza, executa e avalia o processo ensino-aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na natação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

Trabalhador de apoio. — É o trabalhador que recebe e guarda as peças de vestuário e outros objectos dos utentes, entregando-lhes em troca chapa identificadora; restitui os artigos mediante a devolução da chapa; cuida da limpeza da secção; vigia as instalações zelando pela sua boa utilização; faz cumprir os quadros normativos de utilização dos equipamentos nomeadamente quanto às regras de higiene e segurança; orienta os utentes na sua movimentação nas instalações e presta o apoio necessário na sua utilização, quando situações particulares o justifiquem; sob orientação superior procede a pequenos trabalhos de manutenção e conservação tendentes ao normal funcionamento dos equipamentos.

ANEXO II

Condições específicas de admissão

1 — As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Trabalhadores de escritório — 16 anos;
- b) Guardas — 21 anos;
- c) A idade mínima legal para as restantes profissões e categorias profissionais.

2 — As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

- a) Trabalhadores de escritório — devem possuir o 9.º ano de escolaridade básica, ou outro equivalente;
- b) Cargos e funções que exijam especialização técnica — os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;
- c) Restantes trabalhadores — as habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.

3 — Todos os trabalhadores — desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua

categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

ANEXO III

Carreiras gerais dos trabalhadores

1 — Professores de natação. — As condições de acesso dos professores de natação, para progressão na carreira, são as seguintes:

- a) Os professores com dois anos de permanência no 1.º escalão ascendem ao 2.º escalão, automaticamente;
- b) Os professores com dois anos de permanência no 2.º escalão ascendem ao 3.º escalão, automaticamente;
- c) Os professores com cinco anos de permanência no 3.º escalão e que tenham a qualificação profissional de técnico de III grau ou equivalente, ascendem automaticamente ao 4.º escalão;
- d) Os professores com cinco anos de permanência no 4.º escalão ascendem ao 5.º escalão, automaticamente;
- e) Os professores com cinco anos de permanência no 5.º escalão ascendem ao 6.º escalão, automaticamente.

2 — Escriturários. — As condições de acesso dos escriturários, para progressão na carreira, são as seguintes:

- a) Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de estagiário de 1.º ano e 2.º ano, logo que completem dois anos de permanência na categoria ascenderão a terceiros-escriurários;
- b) Os terceiros-escriurários, quando completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria profissional de segundos-escriurários;
- c) Os segundos-escriurários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria profissional de primeiros-escriurários.

3 — As carreiras dos trabalhadores com as categorias de:

Encarregado;
Nadador-salvador;
Motorista;
Trabalhador de limpeza;

desenvolvem-se pelos níveis de menos de três anos e mais de três anos, com acesso automático ao fim de três anos de permanência no nível de menos de três anos.

4 — As carreiras dos trabalhadores com as categorias de:

Técnicos de manutenção;
Trabalhadores de apoio;

desenvolvem-se pelos níveis de estagiário de 1.º ano, estagiário de 2.º ano, técnico de manutenção ou trabalhador de apoio de 2.º e 1.º nível.

a) Estes trabalhadores ao fim do estágio de 2.º ano são automaticamente classificados em técnico de manutenção ou trabalhador de apoio de 2.º nível.

b) Ao fim de três anos de permanência no 2.º nível são automaticamente classificados em técnico de manutenção ou trabalhador de apoio de 1.º nível.

5 — As categorias profissionais de:

Director de serviços;
Coordenador técnico desportivo;
Técnico de informática principal;
Técnico de informática;
Chefe de divisão;
Chefe de serviços;
Secretária de administração;
Chefe de secção;
Subchefe de secção;
Escriurário principal;
Técnico de manutenção principal;

são de nomeação directa da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respectiva função.

ANEXO IV

Enquadramento profissional — Tabelas salariais

Tabela A

(trabalhadores docentes)

| Níveis | Categorias profissionais | Nomes | Remunerações mínimas |
|--------|---|--|----------------------|
| 7 | Coordenador técnico | Teresa Alves Mário Cardoso | 266 800\$00 |
| 6 | Professor natação mais de 19 anos | | 265 300\$00 |
| 5 | Professor natação mais de 14 anos | | 243 800\$00 |
| 4 | Professor natação mais de 9 anos | Alexandra Alves Cristina Soares | 222 300\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Nomes | Remunerações mínimas |
|--------|--|--|----------------------|
| 3 | Professor natação mais de 4 anos | André Sacadura Carla Rodrigues Carlos Mota Graça Maia Jorge Morais Maria Teresa Madeira Paula Macedo Paula Possolo Paulo Carvalho Rogério Cerqueira | 205 100\$00 |
| 2 | Professor natação mais de dois anos | | 164 900\$00 |
| 1 | Professor natação menos de dois anos | | 143 400\$00 |

Tabela B
(trabalhadores não docentes)

| Níveis | Categorias profissionais | Funcionários | Remunerações mínimas |
|--------|--|--|----------------------|
| 1 | Direcção de serviços | Paula Ribeiro | 339 100\$00 |
| 2 | Técnico de informática principal | Miguel Carvalho | 260 000\$00 |
| 3 | Chefe de divisão | Paulo Pombeiro | 195 800\$00 |
| | Técnico de informática | | |
| 4 | Chefe de serviços | Joaquim Campos Nuno Lopes Nuno Almeida | 135 900\$00 |
| | Secretária de direcção | Sandra Pedro | |
| 5 | Chefe de secção | | 118 800\$00 |
| 6 | Escriturário principal Subchefe de secção | | 115 400\$00 |
| 7 | Escriturário de 1. ^a | Cristina Silva | 112 000\$00 |
| 8 | Encarregado mais de três anos Técnico de manutenção principal | Manuel Araújo | 101 900\$00 |
| 9 | Escriturários de 2. ^a | Rute Santos Amélia Monteiro Maria João Cabeça Joana Cascalheira | 97 600\$00 |
| 10 | Encarregado até três anos | Victor Costa Isabel Rodrigues Serafim Vares Horácio Silva | 96 600\$00 |
| | Nadador-salvador mais de três anos | Alexandra Batata | |
| 11 | Nadador-salvador até três anos | Paulo Nunes Chilua Pegado | 93 200\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Funcionários | Remunerações mínimas |
|--------|---|--|----------------------|
| 12 | Escriturários de 3. ^a | Maria Arminda Silva Susana Gonçalves Andreia Tomásio Mónica Martins Pedro Rodrigues Patrícia Paulino Aleida Mendes | 87 600\$00 |
| | Técnico manutenção 1.º nível | Rogério Pereira | |
| 13 | Escriturário estagiário 2.º ano Técnico manutenção 2.º nível Motorista mais de três anos | José Dias | 82 300\$00 |
| 14 | Estagiário escriturário 1.º ano Técnico manutenção estagiário 2.º ano Motorista até três anos Guarda | António Bandeira | 78 900\$00 |
| 15 | Técnico manutenção estagiário 1.º ano Trabalhadores de apoio 1.º nível | | 75 500\$00 |
| 16 | Trabalhadores de apoio 2.º nível | Antónia Beco Paula Coelho Rosalina Peixeiro Rosa da Rosa Eduardo Pombinho Sandra Leocádio Hugo Ramos Anésio Correia Margarida Martins Rui Almeida | 72 100\$00 |
| 17 | Trabalhadores limpeza mais de três anos | Carolina Silva Rosalina Cebola Deolinda Pina Dália Martins | 71 000\$00 |
| 18 | Trabalhadores de apoio estagiários 2.º ano | | 68 800\$00 |
| 19 | Trabalhadores limpeza até três anos | Maria Adélia Ferreira Maria Paula Coelho Teresa Gregório | 67 600\$00 |
| 20 | Trabalhadores de apoio estagiário 1.º ano | | 65 000\$00 |

Disposições transitórias

No prazo de 60 dias a partir da entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores serão reclassificados da seguinte forma:

1) Os trabalhadores classificados como:

Chefes de trabalhadores auxiliares serão reclassificados em encarregados;
Contínuos serão reclassificados como motoristas de ligeiros;
Vigilantes de piscina serão reclassificados como trabalhadores de apoio;
Trabalhadores de manutenção serão reclassificados como técnicos de manutenção;
Empregados de limpeza serão reclassificados como trabalhadores de limpeza;

Técnicos de máquinas serão reclassificados como técnicos de manutenção principal;

2) Foram criadas as seguintes categorias profissionais:

Técnico de informática principal;
Chefe de secção;
Subchefe de secção;
Estagiário de escriturário;
Estagiário de técnico de manutenção;
Estagiário de trabalhador de apoio;

3) Os trabalhadores que, por força das alterações do designativo profissional da sua categoria, sejam reclassificados, manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente;

- 4) Serão pagas, com efeito a 1 de Janeiro de 1999, as diuturnidades a que os trabalhadores tenham direito em virtude da sua antiguidade, nos termos da cláusula 39.^a

Lisboa, 12 de Julho de 1999.

Pela GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 15 de Julho de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 12 do livro n.º 9, com o n.º 286/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro — Alteração salarial e outras.

Texto do acordo

Cláusula 2.^a

.....

3 — A tabela salarial, o enquadramento e o clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 17.^a

.....

11 — 5400\$.

Cláusula 19.^a

(Mantém o actual.)

Cláusula 31.^a

1 — 5400\$.

.....

Cláusula 35.^a

1 — 1200\$.

.....

Tabela salarial

| Nível | Venc. base | Subs. assid. |
|----------|-------------|--------------|
| 1S | 237 000\$00 | |
| 1 | 232 100\$00 | |

| Nível | Venc. base | Subs. assid. |
|----------|-------------|--------------|
| 2 | 160 300\$00 | 25 000\$00 |
| 3A | 141 900\$00 | 22 500\$00 |
| 3 | 128 900\$00 | 20 000\$00 |
| 4 | 119 000\$00 | 17 500\$00 |
| 5 | 112 000\$00 | 15 000\$00 |
| 6 | 105 200\$00 | 12 500\$00 |
| 7 | 101 300\$00 | 10 500\$00 |
| 8 | 96 300\$00 | 7 500\$00 |
| 9 | 87 500\$00 | 5 000\$00 |
| 10 | 83 500\$00 | 3 500\$00 |

Lisboa, 16 de Julho de 1999.

Pela PARMALAT Portugal — Produtos Alimentares, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 9 do livro n.º 9, com o n.º 266/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que estão a prestar trabalho na fábrica de Aveiro (Companhia Aveirense de Moagens, S. A.) e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 —

3 —

4 — A tabela salarial, anexo III e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1998 e vigorará até 31 de Julho de 2000.

5 —

6 —

7 —
8 —
9 —
10 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 —
a)
b)
2 —
a)
b)
3 —

Cláusula 4.^a

Condições especiais de admissão

.....

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 —
2 —
3 —

4 —
5 —

Cláusula 8.^a

Acesso

1 —
2 —

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

.....

Cláusula 10.^a

Enquadramento

.....

Cláusula 11.^a

Mapas de quadros de pessoal

1 —
2 —

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i)
j)
l)
m)
n)
o)

Cláusula 13.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i)
j)

2 —
3 —

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

1 —
2 —
3 —

Cláusula 16.^a

Tipos de horário

Para efeitos deste AE entende-se por:

- a)
- b)

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

1 —
2 —
3 —
4 —

5 —
6 —

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

1 —
2 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 —
2 —

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 —
2 —

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade no valor de:

4120\$ mensais — de 1 de Agosto de 1998 a 31 de Julho de 1999;

4250\$ mensais — de 1 de Agosto de 1999 a 31 de Julho de 2000;

por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
a)
b)
6 —
7 —

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

- 1 —
a)
b)
2 —

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 27.^a

**Prestação de trabalho em dias de descanso semanal,
complementar e feriados**

- 1 —
2 —

Cláusula 28.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

.....

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE
terão direito a um subsídio de refeição no valor de:
620\$ — de 1 de Agosto de 1998 a 31 de Julho de
1999;

650\$ — de 1 de Agosto de 1999 a 31 de Julho de
2000;

por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

- 2 —

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

- 1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocação em serviço

Cláusula 32.^a

Deslocação e transferências — Princípio geral

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

Cláusula 33.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 34.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
2 —
a)
b)
3 —
4 —
5 —
6 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

.....

Cláusula 36.^a**Feriados**

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 37.^a**Férias**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 38.^a**Período de férias**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —
 9 —

Cláusula 39.^a**Retribuição durante as férias**

- 1 —
 2 —
 3 —
 a)
 b)
 4 —
 5 —

Cláusula 40.^a**Definição de falta**

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 41.^a**Tipo de faltas**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 a)
 b)
 5 —
 6 —

Cláusula 42.^a**Comunicação e prova da falta**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 43.^a**Efeito da faltas**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 a)
 b)
 5 —

Cláusula 44.^a**Licença sem retribuição**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 45.^a**Impedimento prolongado**

- 1 —
 2 —

3 —
4 —

Cláusula 46.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 —
2 —

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 —
a)
b)
c)
d)
e)
2 —

Cláusula 48.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca:

a)
b)
c)

Cláusula 49.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 50.^a

Justa causa da rescisão por parte da empresa

1 —
2 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)

g)
h)
i)
j)
l)
m)
n)

3 —

Cláusula 51.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)
2 —

Cláusula 52.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 —
2 —
3 —
4 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)
5 —

Cláusula 53.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 —
a)
b)
c)
2 —
3 —
4 —

Cláusula 54.^a

Noção de infracção disciplinar

1 —
2 —

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

- 1 —
2 —

Cláusula 56.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

.....

Cláusula 57.^a

Sanções

- 1 —
a)
b)
c)
d)
2 —
3 —

Cláusula 58.^a

Processo disciplinar

- 1 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
2 —
3 —
4 —

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

- 1 —
a)
b)
c)
d)
2 —
a)
b)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.^a

Protecção na maternidade e paternidade

-
a)
b)

- c)
d)
e)
f)
g)

Cláusula 61.^a

Trabalho de menores

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 62.^a

Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
a)
b)
8 —
a)
b)
c)
9 —
10 —
11 —
12 —
13 —
14 —
a)
b)
15 —
16 —

CAPÍTULO X

Higiene, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 64.^a

Medicina do trabalho

- 1 —
2 —
3 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)

Cláusula 65.^a

Vestuário e ferramentas

- 1 —
2 —

Cláusula 66.^a

Seguro contra acidentes de trabalho

.....

Cláusula 67.^a

**Complemento de pensão por acidente de trabalho
e reconversão profissional**

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença

- 1 —
2 —
3 —
4 —

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 69.^a

Comissão paritária

- 1 —
2 —
3 —
4 —

- 5 —
6 —
7 —

Cláusula 70.^a

Deliberações

.....

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 70.^a

Reclassificação profissional

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 71.^a

Garantia de manutenção de regalias

- 1 —
2 —

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas

A — Trabalhadores de moagem e descasque

.....

B — Trabalhadores rodoviários

.....

C — Trabalhadores da construção civil

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais | |
|--------|------------------------------|---|---|
| | | De 1 de Agosto de 1998 a 31 de Julho de 1999 | De 1 de Agosto de 1999 a 31 de Julho de 2000 |
| I | Técnico de fabrico de moagem | 108 100\$00 | 111 300\$00 |
| II | Analista | 96 300\$00 | 99 300\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais | |
|--------|---|--|--|
| | | De 1 de Agosto de 1998 a 31 de Julho de 1999 | De 1 de Agosto de 1999 a 31 de Julho de 2000 |
| III | Ajudante técnico de fabrico de moagem | 86 800\$00 | 89 500\$00 |
| | Fiel de armazém | | |
| | Preparador | | |
| IV | Condutor de máquinas de moagem | 84 000\$00 | 86 700\$00 |
| | Condutor de silos | | |
| | Motorista de pesados | | |
| | Pedreiro de 1. ^a | | |
| V | Auxiliar de laboração | 81 000\$00 | 83 600\$00 |
| | Ensacador | | |
| VI | Distribuidor | 78 800\$00 | 81 400\$00 |
| | Pedreiro de 2. ^a | | |
| VII | Auxiliar de armazém | 66 800\$00 | 69 000\$00 |
| VIII | Empacotadeira/empacotador | 60 900\$00 | 63 000\$00 |

Lisboa, 22 de Julho de 1999.

Pela GERMEN — Moagem de Cereais, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 2 de Agosto de 1999.

Depositado em 4 de Agosto de 1999, a fl. 11 do livro n.º 9, com o n.º 279/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1996, e 30, de 15 de Agosto de 1998.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange por um lado a Rodoviária de Lisboa, S. A., e por outro os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelo SITRA e o SIQTER.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

- 1 —
- a)
- b) Para os restantes trabalhadores, de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias.
- 2 —

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

- 1 —
- 2 — Este regime é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.
- 3 a 5 —
- 6 — Os trabalhadores receberão um subsídio de compensação de 925\$ por cada dia de trabalho em que o intervalo seja de três horas.
- 7 — Poderão ser acordados, entre a empresa e o trabalhador, horários de sete horas, nos termos seguintes:
- a) O seu início não pode verificar-se depois das 7 horas nem antes das 14 horas;
- b) Não contemplem trabalho suplementar;
- c) Terem, sempre que possível, um intervalo de meia hora, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2520\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

- 1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2985\$.
- 2 —
- 3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas

no montante de 250\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 325\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 365\$, se for superior.

4 —

Cláusula 43.^a-A

Prémio de boa cobrança

1 — Têm direito a um prémio de boa cobrança, no valor mensal de 500\$ os motoristas em regime de agente único que, no período ou períodos de tempo a que o prémio respeita, cumpram de forma eficaz a sua obrigação de fiscalização dos títulos de transporte.

2 — O prémio só é devido quando houver prestação de trabalho.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, com a sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 7140\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 10 220\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 14 320\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 a 4 —

Cláusula 47.^o

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as quatro primeiras horas;
- b) 75 % nas restantes.

2 — As taxas referidas no número anterior serão actualizadas nos termos seguintes:

- a) 75 % a partir da 4.^a hora inclusive, com efeitos a 1 de Janeiro de 2000;
- b) 75 % a partir da 3.^a hora inclusive, com efeitos a 1 de Janeiro de 2001;
- c) 75 % a partir da 2.^a hora inclusive, com efeitos a 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão

direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 1115\$.

2 a 5 —

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 a 5 —

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição no valor de 1250\$ o trabalhador que se encontre, durante a tomada da refeição, fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula.

7 — Terá direito, por cada refeição, o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Ao valor de 1125\$ quando não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e de 1035\$ quando não tenha período de refeição nos termos do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo, com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 705\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1250\$;
- d) À quantia de 240\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 1250\$.

10 e 11 —

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 —

2 — Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 1270\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) A 14 150\$ por cada dia de viagem;
b) A 11 930\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem, devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 a 6 —

ANEXO I

Tabela salarial

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| I | Chefe de estação II | 109 800\$00 |
| | Chefe de fiscais A | |
| | Chefe de movimento A | |
| | Chefe de secção A | |
| | Encarregado electricista A | |
| | Encarregado metalúrgico A | |
| | Monitor A | |
| II | Secretário de direcção A | 102 950\$00 |
| | Chefe de equipa | |
| | Chefe de estação I | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Escriturário principal | |
| | Oficial principal (metalúrgico e electricista) | |
| III | Recepcionista ou atendedor de oficinas | 99 000\$00 |
| | Técnico de electrónica | |
| | Caixa | |
| | Electricista (oficial com mais de três anos) | |
| | Escriturário de 1. ^a | |
| | Encarregado de garagens II | |
| | Expedidor | |
| IV | Fiel de armazém (mais de três anos) | 95 200\$00 |
| | Fiscal | |
| V | Oficial metalúrgico de 1. ^a (a) | 91 000\$00 |
| | Encarregado de garagens I | |
| | Apontador (mais de um ano) | |
| | Cobrador | |
| | Despachante | |
| | Electricista (oficial com menos de três anos) | |
| | Empregado de serviços externos | |
| | Escriturário de 2. ^a | |
| | Fiel de armazém (menos de três anos) | |
| | Motorista (pesados e ligeiros) | |
| | Motorista de serviço público | |
| | Oficial metalúrgico de 2. ^a (a) | |
| | Oficial de construção civil de 1. ^a (b) | |
| | Recebedor | |
| | Telefonista (mais de três anos) | |
| | Auxiliar de escritório | |
| | Auxiliar de movimento | |
| | Bilheteiro | |

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| VI | Cobrador-bilheteiro | 86 000\$00 |
| | Entregador de ferramentas e materiais de 1. ^a | |
| | Oficial de construção civil de 2. ^a (b) | |
| | Operador de estação de serviço | |
| | Pré-oficial electricista do 2. ^o ano | |
| | Telefonista (menos de três anos) | |
| VII | Apontador (menos de um ano) | 82 000\$00 |
| | Contínuo com mais de 21 anos | |
| | Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a | |
| | Estagiário do 3. ^o ano | |
| | Guarda | |
| | Lavandeiro de 1. ^a | |
| | Lubrificador | |
| | Montador de pneus | |
| | Porteiro | |
| VIII | Pré-oficial electricista do 1. ^o ano | 78 000\$00 |
| | Abastecedor de carburantes | |
| | Lavador | |
| | Lavandeiro de 2. ^a | |
| | Operário não especializado | |
| IX | Servente | 72 700\$00 |
| | Ajudante de electricista do 2. ^o ano | |
| | Contínuo de 20 anos | |
| | Estagiário do 2. ^o ano | |
| | Praticante metalúrgico do 2. ^o ano | |
| X | Servente de limpeza | 66 500\$00 |
| | Ajudante de electricista do 1. ^o ano | |
| | Contínuo de 19 anos | |
| | Estagiário do 1. ^o ano | |
| XI | Praticante metalúrgico do 1. ^o ano | 59 800\$00 |
| | Contínuo de 18 anos | |
| XII | Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano | 54 800\$00 |
| XIII | Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano | 49 040\$00 |
| XIV | Aprendiz de electricista do 2. ^o ano | 49 040\$00 |
| | Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano | |
| XV | Aprendiz de electricista do 1. ^o ano | 49 040\$00 |
| | Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano | |

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.
(b) Abrange as categorias profissionais de pedreiro e pintor.

Lisboa, 22 de Julho de 1999.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 9 do livro n.º 9, com o n.º 268/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras.

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1992.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange por um lado a Rodoviária de Lisboa, S. A., e por outro os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 —

- a)
- b) Para os restantes trabalhadores, de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias.

2 —

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 —

2 — Este regime é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

3 a 5 —

6 — Poderão ser acordados, entre a empresa e o trabalhador, horários de sete horas, nos termos seguintes:

- a) O seu início não pode verificar-se depois das 7 horas nem antes das 14 horas;
- b) Não contemplem trabalho suplementar;
- c) Terem, sempre que possível, um intervalo de meia hora, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade

no montante de 2520\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2985\$.

2 —

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 250\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 325\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 365\$, se for superior.

4 —

Cláusula 43.^a-A

Prémio de boa cobrança

1 — Têm direito a um prémio de boa cobrança, no valor mensal de 500\$ os motoristas em regime de agente único que, no período ou períodos de tempo a que o prémio respeita, cumpram de forma eficaz a sua obrigação de fiscalização dos títulos de transporte.

2 — O prémio só é devido quando houver prestação de trabalho.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, com a sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 7140\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 10 220\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 14 320\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 a 4 —

Cláusula 47.^o

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as quatro primeiras horas;
- b) 75 % nas restantes.

2 — As taxas referidas no número anterior serão actualizadas nos termos seguintes:

- a) 75% a partir da 4.^a hora inclusive, com efeitos a 1 de Janeiro de 2000;
- b) 75% a partir da 3.^a hora inclusive, com efeitos a 1 de Janeiro de 2001;
- c) 75% a partir da 2.^a hora inclusive, com efeitos a 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 1115\$.

2 a 5 —

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 a 5 —

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição no valor de 1250\$ o trabalhador que se encontre, durante a tomada da refeição, fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula.

7 — Terá direito, por cada refeição, o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Ao valor de 1125\$ quando não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e de 1035\$ quando não tenha período de refeição nos termos do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo, com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 705\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1250\$;
- d) À quantia de 240\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde

que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 1250\$.

10 e 11 —

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 —

2 — Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retificações estipuladas neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 1270\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) A 14 150\$ por cada dia de viagem;
- b) A 11 930\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem, devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 a 6 —

ANEXO I

Tabela salarial

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| I | Chefe de estação II | 109 800\$00 |
| | Chefe de fiscais A | |
| | Chefe de movimento A | |
| | Chefe de secção A | |
| | Encarregado electricista A | |
| | Encarregado metalúrgico A | |
| | Monitor A | |
| II | Secretário de direcção A | 102 950\$00 |
| | Chefe de equipa | |
| | Chefe de estação I | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Escrutário principal | |
| | Oficial principal (metalúrgico e electricista) | |
| III | Recepcionista ou atendedor de oficinas ... | 99 000\$00 |
| | Técnico de electrónica | |
| | Caixa | |
| | Electricista (oficial com mais de três anos) | |
| | Escrutário de 1. ^a | |
| | Encarregado de garagens II | |
| | Expedidor | |
| | Fiel de armazém (mais de três anos) | |
| | Fiscal | |
| | Oficial metalúrgico de 1. ^a (a) | |

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| IV | Encarregado de garagens I | 95 200\$00 |
| V | Apontador (mais de um ano) Cobrador Despachante Electricista (oficial com menos de três anos). Empregado de serviços externos Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém (menos de três anos) ... Motorista (pesados e ligeiros) Motorista de serviço público Oficial metalúrgico de 2. ^a (a) Oficial de construção civil de 1. ^a (b) Recebedor Telefonista (mais de três anos) | 91 000\$00 |
| VI | Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Entregador de ferramentas e materiais de 1. ^a Oficial de construção civil de 2. ^a (b) Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista (menos de três anos) | 86 000\$00 |
| VII | Apontador (menos de um ano) Contínuo com mais de 21 anos Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a Estagiário do 3.º ano Guarda Lavandeiro de 1. ^a Lubrificador Montador de pneus Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano | 82 000\$00 |
| VIII | Abastecedor de carburantes Lavador Lavandeiro de 2. ^a Operário não especializado Servente | 78 000\$00 |
| IX | Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo de 20 anos Estagiário do 2.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente de limpeza | 72 700\$00 |
| X | Ajudante de electricista do 1.º ano Contínuo de 19 anos Estagiário do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano | 66 500\$00 |
| XI | Contínuo de 18 anos | 59 800\$00 |
| XII | Aprendiz metalúrgico do 4.º ano | 54 800\$00 |
| XIII | Aprendiz metalúrgico do 3.º ano | 49 040\$00 |
| XIV | Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz metalúrgico do 2.º ano | 49 040\$00 |
| XV | Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano | 49 040\$00 |

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.
(b) Abrange as categorias profissionais de pedreiro e pintor.

Lisboa, 27 de Julho de 1999.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Julho de 1999.

Depositado em 2 de Agosto de 1999, a fl. 9 do livro n.º 9, com o n.º 267/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e o SENSIQ — Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

1.º

Ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., por um lado, e a SENSIQ — Sindicato de Quatros, por outro, outorgam o presente acordo de adesão ao acordo de revisão do acordo de empresa, celebrado entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

2.º

O presente acordo implica a aplicação de todas as cláusulas do acordo de revisão com os efeitos nele previstos, nomeadamente no que respeita à progressão na carreira e à parte remuneratória.

3.º

Os efeitos do presente acordo retroagem a 1 de Janeiro de 1999, gozando os trabalhadores por ele abrangidos de todos os direitos garantidos aos trabalhadores representados pelos signatários originais do acordo de revisão do acordo de empresa.

Lisboa, 28 de Julho de 1999.

Pela LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Agosto de 1999.

Depositado em 5 de Agosto de 1999, a fl. 12 do livro n.º 9, com o n.º 287/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

SIFAP — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — Eleição em 19 de Junho de 1999 para o triénio de 1999-2001.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Joaquim Ferreira Lopes; bilhete de identidade n.º 1367650, de 7 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Guimarães Torresão, 59, rés-do-chão, esquerdo, 1500 Lisboa.
Vice-presidente — Sebastião Godinho Branco Fradinho; bilhete de identidade n.º 168701, de 28 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua do Marquês de Soveral, lote 5, 1.º, direito, 2750 Cascais.

Secretários:

Vladimiro Rodrigues Simões; bilhete de identidade n.º 67957, de 7 de Outubro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Alberto de Oliveira, 18, rés-do-chão, direito, 1700 Lisboa.

António Manuel Montez Amaral; bilhete de identidade n.º 5644728, de 10 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Urbanização Serrado da Barroca, lote 5, 3.º, A, 2050 Azambuja.

Direcção

Efectivos:

Diamantino da Silva Elias; bilhete de identidade n.º 1157383, de 13 de Agosto de 1986, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Bernardim Ribeiro, 93, 3.º, esquerdo, 1150 Lisboa.

António Fernandes Correia Brás; bilhete de identidade n.º 508362, de 27 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de José Estêvão, 10, 3.º, direito, 1150 Lisboa.

Laurentina dos Reis Raposo; bilhete de identidade n.º 2345865, de 17 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua das Courelas, porta X, Olivais Velho, 1800 Lisboa.

José Ildefonso Valério Matias; bilhete de identidade n.º 159206, de 13 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Vasco da Gama, 21, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora.

Amadeu Machado Lopes; bilhete de identidade n.º 1423789, de 20 de Novembro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua do Dr. Joaquim Eleutério Gomes, 63, 3.º, D, 2745 Queluz.

Maria Júlia Trindade Pedroso; bilhete de identidade n.º 1238721, de 21 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Estrada do Desvio, 38, 2.º, direito, 1750 Lisboa.

Carlos Alberto A. Pereira Amado; bilhete de identidade n.º 2984225, de 16 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação de Braga; residência: Praceta do Arquitecto José Lamosa, porta 3, habitação 14, 4710 Braga.

Substitutos:

Maria Manuela S. J. N. Azevedo; bilhete de identidade n.º 2360250, de 15 de Janeiro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua da Cidade de Almada, 4, 2.º, esquerdo, 2855 Corroios.

Maria Filomena T. C. Rodrigues; bilhete de identidade n.º 5338336, de 8 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua da Bela Vista, 15, 5.º, direito, São Marcos.

Miguel Pereira Batista; bilhete de identidade n.º 5294968, de 29 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Estrada Nacional n.º 8, 21, Casais Larana, 2560 Ramalhal.

Rui Manuel Andrês Nunes; bilhete de identidade n.º 6978986, de 4 de Dezembro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Largo de Carlos Paredes, 5, 3.º, esquerdo, 2700 Amadora.

António Afonso Jerónimo Ribeiro; bilhete de identidade n.º 6217139, de 6 de Fevereiro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Luís Simões, 89, 3.º, esquerdo, 2745 Queluz.

Artur Pinto dos Santos; bilhete de identidade n.º 2213957, de 19 de Outubro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Urbanização do Buzano, lote 32-A, 1.º, direito, São Domingos de Rana, 2775 São Domingos de Rana.

Maria Cidália Henriques F. André; bilhete de identidade n.º 6465652, de 28 de Novembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de André Vidal Negreiros, lote 12, rés-do-chão, 1900 Lisboa.

Conselho fiscal

Manuel José Ribeiro; bilhete de identidade n.º 548999, de 11 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua do Dr. Marcelino Mesquita, 3, rés-do-chão, direito, 2700 Amadora.

José Alberto T. Cruz Inácio; bilhete de identidade n.º 1361997, de 1 de Março de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Cândido dos Reis, 77, 3.º, 2970 Sesimbra.

Celso Pino de Almeida; bilhete de identidade n.º 16082905, de 27 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de São Patrício, lote 95, Alto do Moinho, Funcheira, 2700 Amadora.

Sind. dos Professores da Região Centro — Eleição em 8 de Junho de 1999 para o período de 1999-2002.

Mesa da assembleia geral

Membros efectivos:

Presidente — Jorge Manuel Rodrigues Ferreira de Carvalho, bilhete de identidade n.º 2895550, de 8 de

Janeiro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Maria Luísa Ferreira Cabral dos Santos Veiga, bilhete de identidade n.º 1590403, de 28 de Junho de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vogais:

Rosa Maria Cruz Ferreira Gouveia, bilhete de identidade n.º 638452, de 19 de Abril de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isaura Machado dos Reis, bilhete de identidade n.º 4056463, de 23 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Maria Helena Leite de Pinho Bandeira Valente Pires, bilhete de identidade n.º 551613, de 22 de Maio de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Correia Santos Mota, bilhete de identidade n.º 4064721, de 1 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Antero de Campos Peixeira, bilhete de identidade n.º 7785066, de 29 de Setembro, de 1994, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplentes:

Jacinta Marta de Jesus Dias e Silva Sequeira, bilhete de identidade n.º 9796706, de 15 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Luís Alberto Godinho Amoreira, bilhete de identidade n.º 668988, de 15 de Outubro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Donzília Freire Carrasqueira, bilhete de identidade n.º 4378701, de 5 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Jorge Manuel da Cunha Coutinho Noutel, bilhete de identidade n.º 2048948, de 15 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Marília Carvalhinho Voz Lopes, bilhete de identidade n.º 2517987, de 14 de Outubro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Damião Miranda Ribeiro, bilhete de identidade n.º 1665492, de 29 de Abril de 1999, Arquivo de Identificação de Viseu.

Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos

Membros efectivos:

Presidente — Carlos José de Sousa Guimarães, bilhete de identidade n.º 1772534 de 19 de Julho de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Graciete Aldegunda Lopes Oliveira, bilhete de identidade n.º 7113967, de 2 de Dezembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Rui Manuel Pires Caldeira, bilhete de identidade n.º 6560402, de 26 de Abril de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Graça Gonçalves Pedrosa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 1606875, de 31 de Maio de 1993, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

José Figueiredo Carqueijeiro, bilhete de identidade n.º 4406111, de 8 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Virgílio Edgar Garcia Bento, bilhete de identidade n.º 4261690, de 24 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação de Guarda.

Deolinda Flor Travessa de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5952470, de 8 de Agosto de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel António Pereira, bilhete de identidade n.º 3451364, de 19 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Aurora da Gama Quaresma, bilhete de identidade n.º 521029, de 23 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Suplentes:

Fernando Nunes Dias Simão, bilhete de identidade n.º 402605, de 9 de Agosto de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Fernanda Domingues dos Santos, bilhete de identidade n.º 3648645, de 22 de Agosto de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Direcção

Membros efectivos:

Sílvia Maria de Oliveira Mendes, bilhete de identidade n.º 9889765, de 2 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Silvina da Silva Fonseca Anadio de Queiroz, bilhete de identidade n.º 2198128, de 12 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sofia Paula Nogueira do Rosário Monteiro, bilhete de identidade n.º 7377753, de 24 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Sónia Maria Martins Barbas Rodrigues Homem, bilhete de identidade n.º 6218748, de 19 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Teresa Conceição Matias de Carvalho, bilhete de identidade n.º 3750196, de 17 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Victor Manuel Simões Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2451318, de 4 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Victória Eugénia Granger Paiva Silvano, bilhete de identidade n.º 1480641, de 3 de Agosto de 1982, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Santos Carvalho Godinho, bilhete de identidade n.º 9965465, de 2 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Vítor Manuel Teiga Januário, bilhete de identidade n.º 8243533, de 9 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Zélia Maria Lopes Duarte, bilhete de identidade n.º 4230453, de 3 de Setembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Adelino António Jesus Lopes, bilhete de identidade n.º 4573085, de 16 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Adriano José Henriques Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 5387200, de 18 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Alexandre Paulo Cruz Silva, bilhete de identidade n.º 8027953, de 23 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Alfredo José Ferreira Almeida Pinto, bilhete de identidade n.º 7651258, de 16 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Ana Cristina Ribeiro Oliveira, bilhete de identidade n.º 7003212, de 4 de Abril de 1996, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Ana Lúcia Soares Magalhães Soeiro Ferreira Lopes, bilhete de identidade n.º 3847194, de 2 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Ana Luísa Pleno Rajão, bilhete de identidade n.º 7036838, de 5 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Ana Maria Pereira Miguéis Picado, bilhete de identidade n.º 5058326, de 17 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Ana Maria Ramos Pinto Leitão, bilhete de identidade n.º 7757446, de 11 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Ana Paula Figueira Henriques Pais Mamede, bilhete de identidade n.º 6572018, de 24 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Ana Rito Carvalhais da Silva, bilhete de identidade n.º 2315758, de 20 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Ana Rosa Gomes Vaz, bilhete de identidade n.º 7513733, de 6 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Anabela Batista Cortez Sotaia, bilhete de identidade n.º 4445679, de 4 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Anabela de Jesus Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7366811, de 2 de Agosto de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Anabela Domingues da Rocha, bilhete de identidade n.º 5022915, de 12 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Aníbal Manuel Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 6240865, de 13 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Antero Paiva Freitas, bilhete de identidade n.º 3218553, de 12 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

António Alberto Soares Caldeira, bilhete de identidade n.º 3160530, de 10 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Viseu.

António da Conceição Miguel Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2590866, de 28 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

António Joaquim Rebelo Moraes, bilhete de identidade n.º 6075429, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António José Lines Gomes, bilhete de identidade n.º 7452350, de 6 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Arlindo Alvos Oliveira, bilhete de identidade n.º 3012565, de 22 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Almeida Tiago, bilhete de identidade n.º 4487013, de 28 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Carlos Viriato Ribeiro Mesquita, bilhete de identidade n.º 4172382, de 26 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Celestina Almeida Batista Pinto, bilhete de identidade n.º 6626187, de 19 de Outubro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cristina Maria Cação Bento Ferreira, bilhete de identidade n.º 6616448, de 10 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

- Custódia Maria Vieira de Frias Soares Vicente, bilhete de identidade n.º 4129696, de 1 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Delfina Maria Paixão Caldeira, bilhete de identidade n.º 2528303, de 9 de Setembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Domingos Fernando de Araújo Machado Pereira, bilhete de identidade n.º 5834673, de 18 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Eduardo Maria Abreu Correia, bilhete de identidade n.º 6977605, de 2 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Eduardo Jorge Moinhos Cachim, bilhete de identidade n.º 9512961, de 8 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Eduardo Pires do Espírito Santo, bilhete de identidade n.º 1568239, de 24 de Fevereiro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Ema Piedade Correia, bilhete de identidade n.º 5519813, de 31 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Emílio Alexandre Costa Ferreira, bilhete de identidade n.º 9284234, de 2 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Ermelinda Maria Pires Cravo Pinto Silva, bilhete de identidade n.º 6226257, de 18 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Esmeralda Luzia Gomes Tavares, bilhete de identidade n.º 7082608, de 16 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Esmeralda Maria Andrade Rebelo, bilhete de identidade n.º 7583102, de 4 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Fátima Dina Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 3831704, de 12 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Fausto José Pina, bilhete de identidade n.º 337870, de 3 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Fernanda Isabel Alves Pio Nogueira, bilhete de identidade n.º 407134, de 26 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Fernanda Maria Fernandes Guimarães Campos Silva, bilhete de identidade n.º 1461515, de 11 de Junho de 1993, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Francisco Manuel de Almeida, bilhete de identidade n.º 3851585, de 30 de Julho de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Francisco Manuel Nunes de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9207596, de 28 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Hélder Januário Lopes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2510886, de 25 de Agosto de 1993, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Helena Maria Arcanjo Coelho Martins, bilhete de identidade n.º 6934830, de 17 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Helena Sofia Raposeira Santos Sá Reis Machado, bilhete de identidade n.º 10092470, de 13 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Horácio Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 6304911, de 21 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Isabel Teresa Palha de Jesus Marques, bilhete de identidade n.º 4863770, de 23 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Isaura Maria Cardoso dos Reis Madeira, bilhete de identidade n.º 4379925, de 23 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Jerónimo Lapas Barroso, bilhete de identidade n.º 1284926, de 11 de Outubro de 1993, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- João Henriques Fidalgo Lopes da Silva, bilhete de identidade n.º 2858759, de 5 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- João Manuel Filipe Gouveia Monteiro, bilhete de identidade n.º 4146277, de 16 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- João Manuel Lima Louceiro, bilhete de identidade n.º 4314896, de 22 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- João Pedro Ferreira Santos Melo, bilhete de identidade n.º 8250681, de 20 de Março de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Joaquim de Sousa de Morais Ferreira, bilhete de identidade n.º 575990, de 24 de Janeiro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Joaquim Francisco Morais, bilhete de identidade n.º 3565707, de 25 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Joaquim Luís Lopes Rafael, bilhete de identidade n.º 4424244, de 17 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Joaquim Manuel Castro Bonifácio Costa, bilhete de identidade n.º 3159922, de 12 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Jorge Manuel Clemente Cameira, bilhete de identidade n.º 7851981, de 14 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Jorge Manuel da Rocha São Marcos, bilhete de identidade n.º 4868714, de 17 de Setembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Jorge Manuel Pedrosa Gaspar, bilhete de identidade n.º 8396940, de 30 de Agosto de 1994, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Jorge Miguel Reis Silva, bilhete de identidade n.º 4235683, de 31 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- José Alberto Vicente Correia, bilhete de identidade n.º 6562360, de 2 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- José Alves Monteiro, bilhete de identidade n.º 4111090, de 18 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Gomes Moreira Costa, bilhete de identidade n.º 4001249, de 7 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- José Henriques Mateus Dias, bilhete de identidade n.º 4321813, de 21 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- José Joaquim Pinto Almeida, bilhete de identidade n.º 4126384, de 26 de Agosto de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Manuel Costa, bilhete de identidade n.º 3154607, de 9 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- José Manuel Ribeiro João Paiva, bilhete de identidade n.º 4253588, de 13 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Pereira Martins, bilhete de identidade n.º 4147617, de 2 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

- Leonilde Conceição Pereira, bilhete de identidade n.º 158794, de 2 de Abril de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Lígia Paula Santos Luís, bilhete de identidade n.º 7489721, de 10 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Liseta Almeida Trindade, bilhete de identidade n.º 9960700, de 8 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Luís Filipe Pereira Mourão, bilhete de identidade n.º 4185037, de 2 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Luís Manuel Carmona da Mota, bilhete de identidade n.º 2201095, de 12 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Luís Manuel Santos Lobo, bilhete de identidade n.º 4445975, de 5 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Luís Marques Lopes, bilhete de identidade n.º 7081053, de 2 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Manuel Baptista Leitão, bilhete de identidade n.º 4000592, de 25 de Agosto de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Manuel Rei Esteves Barros, bilhete de identidade n.º 8461006, de 19 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Manuel Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3678868, de 2 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Manuel Sousa Lopes Mariana, bilhete de identidade n.º 4473851, de 20 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Manuela Maria Coelho Antunes, bilhete de identidade n.º 7632909, de 11 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Margarida Isabel Santos Reis Pereira, bilhete de identidade n.º 4194426, de 4 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Santarém.
- Maria Alice Fonseca Silva Geraldo Pires, bilhete de identidade n.º 527624, de 28 de Abril de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Amélia Artiaga Barreiros Vale, bilhete de identidade n.º 2587642, de 15 de Abril de 1996, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Antónia Belchior Ferreira Barreto, bilhete de identidade n.º 2045924, de 2 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Ausenda Cargaleiro Marques Simões, bilhete de identidade n.º 5635685, de 16 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria Cândida Lourenço Costa Vaz, bilhete de identidade n.º 8495070, de 11 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Celeste Santos Oliveira Pires Duarte, bilhete de identidade n.º 7416999, de 20 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Céu Correia Lopes Ferreira, bilhete de identidade n.º 5658395, de 30 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Céu Matos Moreno, bilhete de identidade n.º 1577651, de 8 de Março de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Céu Rosa Costa Camelo, bilhete de identidade n.º 3165866, de 21 de Outubro de 1994, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Conceição Brito Lourenço, bilhete de identidade n.º 7607662, de 26 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Conceição Figueira Pires, bilhete de identidade n.º 8540520, de 13 de Setembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Cruz Marques, bilhete de identidade n.º 7011723, de 24 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Maria da Conceição Pelicano Madail Regado, bilhete de identidade n.º 402306, de 28 de Fevereiro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria de Fátima Martins, bilhete de identidade n.º 7038547, de 18 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria de Jesus Esteves Oliveira Pires, bilhete de identidade n.º 6277082, de 21 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria do Céu de Oliveira Matos, bilhete de identidade n.º 6642522, de 8 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria do Rosário Cordeiro Pereira Marques Rito, bilhete de identidade n.º 6981833, de 22 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria dos Anjos Mercê Barreirinha, bilhete de identidade n.º 6056050, de 21 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Dulce Ribeiro Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4316666, de 20 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Maria Edite Ribeiro Condense Silva, bilhete de identidade n.º 2437002, de 29 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Fátima Santos Bandeira Pessoa, bilhete de identidade n.º 4004587, de 30 de Janeiro de 1955, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Felisbela Belchior Silva Conceição, bilhete de identidade n.º 6967691, de 12 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Fernanda Correia Martins Fino Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6183510, de 11 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Filomena Coelho Rebelo, bilhete de identidade n.º 8447192, de 13 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria Graciete Santos Veloso Rocha, bilhete de identidade n.º 7604356, de 19 de Outubro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Gracinda Fernandes Afonso, bilhete de identidade n.º 3467204, de 27 de Abril de 1994, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Helena Silva Sintra, bilhete de identidade n.º 6874656, de 19 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Helena Simões da Rocha Soares, bilhete de identidade n.º 6873935, de 11 de Julho de 1995, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Isabel Almeida Lopes Carvalho, bilhete de identidade n.º 3162060, de 7 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Isabel Hipólito de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5653669, de 19 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Isabel Jesus Pires, bilhete de identidade n.º 7531273, de 25 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Maria Isabel Paiva Gonçalves Coelho, bilhete de identidade n.º 1082718, de 14 de Setembro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria João Ondrejkovics Fernandes Correia, bilhete de identidade n.º 4380877, de 20 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Maria José Martins Lourenço Pires Gomes, bilhete de identidade n.º 8006699, de 14 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Maria Júlia Ferreira Gradeço, bilhete de identidade n.º 3144611, de 27 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Maria Leonor Jesus Pereira Oliveira, bilhete de identidade n.º 4416707, de 26 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Maria Luísa Coutinho Almeida Lopes Brito, bilhete de identidade n.º 2742515, de 22 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Maria Lurdes Machado Figueiredo, bilhete de identidade n.º 8377378, de 26 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Maria Lurdes Oliveira Santos, bilhete de identidade n.º 4417084, de 14 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Maria Manuela Lopes Caetano da Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 3166624, de 19 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Maria Manuela Lucas Oliveira Santos, bilhete de identidade n.º 4199007, de 18 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Maria Margarida Marques da Silva Marta Santos, bilhete de identidade n.º 4073137, de 3 de Novembro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Maria Margarida Rodrigues Elias Nogueira, bilhete de identidade n.º 4233672, de 29 de Março de 1995, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Maria Palmira Nunes Baltazar, bilhete de identidade n.º 7349551, de 22 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Maria Piedade Carvalho Ribeiro Pedrosa, bilhete de identidade n.º 4136073, de 21 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Maria Teresa Leitão Marques Melo, bilhete de identidade n.º 4482285, de 23 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Maria Teresa Mineiro Simões Galvão, bilhete de identidade n.º 1440529, de 28 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Teresa Santos Carvalho Brito, bilhete de identidade n.º 4006102, de 16 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Mário de Oliveira Nogueira, bilhete de identidade n.º 5056269, de 12 de Abril de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Mónica Cristina Cerqueira Ramôa, bilhete de identidade n.º 7425053, de 7 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Nuno Ferreira Rilo, bilhete de identidade n.º 3922862, de 15 de Março de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Orlindo Manuel Xavier Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4362190, de 22 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Otilia Jesus André Antunes Martins, bilhete de identidade n.º 1576038, de 8 de Outubro de 1992, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Paulo Guilherme Valadão Coelho Rocha Macedo, bilhete de identidade n.º 6533627, de 31 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação de Vila Real.

Paulo Jorge Rios Peralta Correia, bilhete de identidade n.º 6630666, de 31 de Agosto de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Paulo Manuel Silveira dos Santos, bilhete de identidade n.º 2200538, de 24 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Rosa Maria Simões Correia Gadanho, bilhete de identidade n.º 3016690, de 30 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Sandra Maria Nora Nunes Galginho, bilhete de identidade n.º 9003219, de 3 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Suplentes:

António Pedro Gonçalves Dias, bilhete de identidade n.º 8429951, de 21 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Aristides Valente de Sampaio Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4059893, de 28 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Arminda de Jesus Massano de Carvalho, bilhete de identidade n.º 2455307, de 6 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Carlos Alberto Augusto, bilhete de identidade n.º 2439725, de 30 de Julho de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Alberto d'Almeida Saúde, bilhete de identidade n.º 4192415, de 11 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Carlos Alberto Mimoso Maximino, bilhete de identidade n.º 7633537, de 13 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Lima Barros, bilhete de identidade n.º 2862743, de 16 de Agosto de 1994, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Carlos Pais Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10242187, de 6 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Carolina Tavares de Lemos, bilhete de identidade n.º 2292702, de 15 de Outubro de 1985, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Elfriede Engelmayr, bilhete de identidade n.º 160377788, de 6 de Novembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Fernanda Manuela Teixeira Alves Machado, bilhete de identidade n.º 8070093, de 8 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernanda Maria Nunes Ferreira S. Ferreira Mangana, bilhete de identidade n.º 4074484, de 7 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernando António Figueiredo Badana, bilhete de identidade n.º 4361515, de 27 de Junho de 1991, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Fernando Jorge Silva, bilhete de identidade n.º 6157838, de 24 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Filomena Isabel dos Prazeres Tomás Teixeira Pires, bilhete de identidade n.º 6060231, de 6 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Francisco Inácio Fernandes Vilar, bilhete de identidade n.º 4073220, de 27 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Graciete Dolores Domingues Ribau Abreu, bilhete de identidade n.º 645690, de 31 de Outubro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

- Henrique Manuel Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 4129433, de 9 de Abril de 1996, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Ilda Maria Barroso Leal, bilhete de identidade n.º 5905378, de 24 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Ilda Maria Lambelho Alves, bilhete de identidade n.º 4799424, de 30 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Isabel Margarida da Silva Luís Fonseca, bilhete de identidade n.º 4416215, de 2 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Isabel Maria Alves Pereira Batista, bilhete de identidade n.º 1461918, de 16 de Novembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Isabel Maria Carvalho Sousa, bilhete de identidade n.º 518777, de 17 de Setembro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Isabel Maria de Meneses Falcão Gamelas Mónica Modesto, bilhete de identidade n.º 1583048, 3 de Dezembro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- João Carlos Rascão David, bilhete de identidade n.º 6608605, de 6 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- João Gabriel Martins Gonçalves Antunes da Inês, bilhete de identidade n.º 8571357, de 31 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Joaquim Manuel Vieira, bilhete de identidade n.º 2042990, de 27 de Janeiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Jorge Fernando Rodrigues Silvestre, bilhete de identidade n.º 4715957, de 17 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Jorge Manuel Almeida Mourato, bilhete de identidade n.º 4127759, de 23 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Jorge Pinto dos Santos, bilhete de identidade n.º 530062, de 8 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- José António Esteves Arroz Sant'Ana, bilhete de identidade n.º 9938031, de 8 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Carlos de Carvalho Baptista, bilhete de identidade n.º 3967590, de 21 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- José Conceição Alves Dias, bilhete de identidade n.º 4327377, de 8 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- José Manuel Martins Monteiro, bilhete de identidade n.º 7660840, de 27 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- José Maria Ribeiro Oliveira, bilhete de identidade n.º 6656750, de 19 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Neves da Costa, bilhete de identidade n.º 3157656, de 27 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Júlio Manuel Gonçalves Gordo, bilhete de identidade n.º 9123601, de 21 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Laura Jesus Esteves Fernandes, bilhete de identidade n.º 4191333, de 2 de Julho de 1996, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Lúcia Maria Fernandes Silva, bilhete de identidade n.º 4441218, de 30 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Luís António Nunes Lourenço, bilhete de identidade n.º 4062837, de 6 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Luís Miguel Santos Félix Henriques, bilhete de identidade n.º 9911734, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Lurdes da Conceição Moura Henrique, bilhete de identidade n.º 9392329, de 26 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação de Bragança.
- Manuel João Cordeiro Magrinho, bilhete de identidade n.º 7758852, de 18 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Manuel Júlio Santos Saraiva, bilhete de identidade n.º 4192749, de 17 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Manuel Luís de Vilhena, bilhete de identidade n.º 2449820, de 28 de Janeiro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Manuel Vaz Pires Rocha, bilhete de identidade n.º 7925356, de 15 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Anunciação Mendes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6068074, de 10 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria Arlete Santos Martins, bilhete de identidade n.º 1130484, de 31 de Julho de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Conceição Peres Aires Matos, bilhete de identidade n.º 7008144, de 24 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria da Conceição Neto Gomes, bilhete de identidade n.º 25231202, de 28 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação de Macau.
- Maria da Graça de Sousa Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 5651403, de 25 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria de Deus Martins Rebelo, bilhete de identidade n.º 7727811, de 20 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria de Fátima Pereira de Melo, bilhete de identidade n.º 5364752, de 26 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria de Fátima Pinheiro Barrote Lopes Leite, bilhete de identidade n.º 2866543, de 7 de Março de 1994, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria de Lurdes Abrantes Narino Figueira, bilhete de identidade n.º 6557394, de 26 de Maio de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Deolinda Pereira Oliveira Dinis, bilhete de identidade n.º 4426129, de 12 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria do Carmo Lopes Pereira Jordão, bilhete de identidade n.º 4238626, de 6 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Dores Pires Borges Mendes Marques, bilhete de identidade n.º 3990108, de 11 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Dulce Martins de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6273537, de 30 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Emília Ribeiro Cardoso Almeida, bilhete de identidade n.º 7804246, de 22 de Novembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Eugénia Diniz Venâncio, bilhete de identidade n.º 378792, de 2 de Julho de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

- Maria Gomes Rascão Andrade, bilhete de identidade n.º 2457668, de 8 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Helena Almeida Figueiredo, bilhete de identidade n.º 7415235, de 20 de Julho de 1993, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Helena da Conceição Oliveira, bilhete de identidade n.º 6938518, de 2 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Helena Dinho Pinho Silva, bilhete de identidade n.º 7756885, de 25 de Junho de 1996, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Maria Helena Matos Capelo Paixão, bilhete de identidade n.º 4122001, de 27 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria Isabel da Silva Pimenta e Melo, bilhete de identidade n.º 640912, de 6 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Isabel Ribeiro Peixoto Rocha, bilhete de identidade n.º 822981, de 15 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Ivone Pereira, bilhete de identidade n.º 1777515, de 16 de Junho de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria José Santos Neto, bilhete de identidade n.º 6960706, de 3 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria Laura de Lima Moreira, bilhete de identidade n.º 816335, de 14 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Lurdes Antunes Palaio, bilhete de identidade n.º 1582213, de 19 de Agosto de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Lurdes de Jesus Ramalho Terrível, bilhete de identidade n.º 3179430, de 19 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Luz Rodrigues Neves Alves Albino, bilhete de identidade n.º 2511298, de 14 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Manuela Passareira Jarmela Palos Saraiva, bilhete de identidade n.º 6289475, de 2 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria Margarida Puga Corte Real Vilhena, bilhete de identidade n.º 3052291, de 5 de Fevereiro de 1993, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Odete Rodrigues Ferreira, bilhete de identidade n.º 7407774, de 29 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Olímpia Caetano Rosa, bilhete de identidade n.º 4126610, de 21 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Otília Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 7079679, de 7 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Rosário Neves Alves Pereira, bilhete de identidade n.º 548820, de 2 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Silvina Saragoça Calvário Bértolo, bilhete de identidade n.º 4353870, de 27 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Maria Teresa Duarte Soares Nunes Ferreira, bilhete de identidade n.º 720461, de 2 de Junho de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Teresa Figueiredo Fernandes Gonçalves Cura, bilhete de identidade n.º 1460315, de 23 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Trindade Ferreira Félix, bilhete de identidade n.º 5497145, de 9 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Marisa Isabel Mateus Roxo, bilhete de identidade n.º 7743078, de 2 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Natércia Sá Gomes Magalhães, bilhete de identidade n.º 7435430, de 9 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Nuno José Lopes Santos Bernardino, bilhete de identidade n.º 7715576, de 3 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Olga Maria Dias Marques Gaspar, bilhete de identidade n.º 8226735, de 18 de Julho de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Orlando Augusto Timóteo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3004292, de 3 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Otília Madalena Belo Pais, bilhete de identidade n.º 4248062, de 15 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Paula Maria Gil Lopes Ribeiro Saraiva Caramelo, bilhete de identidade n.º 7467736, de 21 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Paulo Jorge Silva Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4315983, de 14 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Rosa Alice Pinho Oliveira, bilhete de identidade n.º 1925290, de 3 de Abril de 1992, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Rui Fernandes Vilela Lopes, bilhete de identidade n.º 2649109, de 14 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Rui Marcos Ferreira Azevedo Mendes, bilhete de identidade n.º 7740564, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Teresa Maria Quintela Claro Fonseca, bilhete de identidade n.º 4322344, de 24 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Teresa Maria Rodrigues Gomes Mira, bilhete de identidade n.º 7408951, de 28 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Teresa Salomé Portugal Agostinho Reis, bilhete de identidade n.º 9506741, de 5 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Victor Manuel Mendes Ferreira, bilhete de identidade n.º 638701, de 10 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Afonso Serra Monteiro, bilhete de identidade n.º 8378183, de 10 de Maio de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Albino Pais Santarém, bilhete de identidade n.º 2578653, de 16 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
- Álvaro Manuel Almeida Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6592291, de 4 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Ana Maria Pinto Cancela de Amorim Falcão Paredes, bilhete de identidade n.º 1584327, de 13 de Novembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Ana Paula Martins Almeida, bilhete de identidade n.º 8456230, de 27 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Anabela Espírito Santos Simões Besteiro, bilhete de identidade n.º 4572797, de 27 de Setembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Anabela Frias Augusto Lopes, bilhete de identidade n.º 6294600, de 13 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

António Augusto Matias Maia, bilhete de identidade n.º 6286286, de 6 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.

António Francisco Bentes Gil, bilhete de identidade n.º 4238449, de 27 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Registado em 30 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 79/99, a fl. 37 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo — Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral de 28 de Abril de 1999 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 22 de Maio de 1996.

Artigo 6.º

Representantes dos associados

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo, o exercício dos direitos dos associados e a sua participação na APAVT só poderão efectuar-se através de pessoa singular que reúna as seguintes qualidades: sócio, gerente ou administrador.

2 — No pedido escrito a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, os associados identificarão o seu representante efectivo e o(s) seu(s) representante(s) suplente(s) junto da APAVT.

3 — Os cargos de presidente da mesa da assembleia geral, presidente da direcção e presidente do conselho fiscal só podem ser exercidos por pessoas singulares titulares de parcelas do capital social das empresas que os nomeiem.

4 — Salvo indicação expressa em contrário, por parte do associado, o exercício de direitos e a participação

no funcionamento da Associação por parte de um representante suplente vinculam, estatutária e legalmente, a associada sua representada como se do representante efectivo se tratasse.

5 — Cessará a representação quando os representantes indicados deixem de preencher os requisitos enunciados no n.º 1 e outros que os preencham sejam indicados por escrito à APAVT para os substituir.

6 — Independentemente do preceituado nos n.ºs 3 e 5 deste artigo, os associados devem proceder à indicação por escrito das pessoas que os representam na Associação, logo que se verifiquem alterações.

7 — É do conhecimento officioso da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral, consoante os casos, podendo decidir em conformidade, a falta de poderes de representação a que se refere este artigo, no caso de o associado não ter fornecido atempadamente à APAVT os documentos comprovativos de tal qualidade.

8 — O disposto nos n.ºs 1 e 3 do presente artigo só terá aplicação a partir das eleições a efectuar para o biénio de 2000-2003.

Registado em 3 de Agosto de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 29/99, a fl. 33 do livro n.º 1.

II —CORPOS GERENTES

AAPACA — Assoc. de Auto-Produtores de Alimentos Compostos para Animais — Eleição efectuada em 31 de Março de 1999 para o biénio 1999-2000.

Assembleia geral

Presidente — CAMPINPORC, L.^{da}, devidamente representada pelo Dr. Clemente Fitas Córias Capelas, solteiro, residente em Estalagem do Gaião, Terrugem, 7350 Terrugem, Elvas.

- 1.º secretário — Agro-Pecuária Gaorfe, L.^{da}, devidamente representada por Abílio Martins Gaspar, casado, residente na Quinta do Alto, Ponte d'Asseca, 2000-760 Vale de Santarém.
- 2.º secretário — Engenheiro José Caiano Pereira Gabriel, casado, residente na Rua de Francisco V. Carvalho, 35, 3080 Lavos.

Conselho fiscal

Presidente — Agro-Pecuária das Fontainhas, devidamente representada pelo Dr. José Daniel Pereira Rito Alves, casado, residente na Rua do Hospital, 1, 7540 Santiago do Cacém.

Vogais:

MELRUI — Sociedade Produtora de Ovos, L.^{da}, devidamente representada por Mário Rui Martins Antunes, casado, residente na Rua dos Bombeiros Voluntários, lote A, 3.º, frente direito, 2530 Lourinhã.

Afonso Torrinha & Filhos, L.^{da}, devidamente representada por Afonso Marreiros Torrinha, casado, residente em Marmeleite, 8550 Monchique.

Direcção

Presidente — Engenheiro Jorge Manuel da Piedade Volante, casado, residente em Ribeira de Cima, 2480-169 Porto de Mós.

Vice-presidente — Monteiro & Filhos, L.^{da}, devidamente representada por Joaquim Bento da Silva Monteiro, casado, residente em Santo Antão, 2440 Batalha.

Secretário — OVOLIS — Aviário Produtor do Monte, L.^{da}, devidamente representada por Armindo Carreira Marques, casado, residente em Freiria, 2410 Caranguejeira.

Vogais:

Joaquim Barrela Valada, casado, residente na Quinta do Senhor Jesus, 2070 Cartaxo.

Sociedade Agro-Pecuária do Mogo, devidamente representada por José Pedro Carvalho da Silva, casado, residente em Mogo, 2630 Santiago dos Velhos.

ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — Eleição em 29 de Abril de 1999 para o triénio 1999-2001.

Assembleia geral

Presidente — Rodoviária do Tejo, S. A., representada por Amadeu Ferreira da Silva.

Vice-presidente — Auto Viação Aveirense, L.^{da}, representada por Gilberto da Fonseca Nunes.

Secretário — União de Sátão & Aguiar da Beira, L.^{da}, representada por Carlos Alberto dos Santos Andrade.

Presidente substituto — Lopes & Filhos, L.^{da}, representada por José Pinto Lopes.

Vice-presidente substituto — Salvador Alves Pereira & Filhos, L.^{da}, representada por Salvador Varajão Alves Pereira.

Secretário substituto — Empresa de Transportes Courrense, L.^{da}, representada por António Hilário Barbosa Chousal.

Conselho fiscal

Presidente — Joaquim Guedes, Filho & Genros, L.^{da}, representada pelo Dr. João Duarte de Oliveira.

Vice-presidente — Abílio da Costa Moreira & C.^a, L.^{da}, representada pelo Dr. António Manuel Moreira Alves.

Vogal — Henrique Leonardo Mota, L.^{da}, representada pelo Dr. Leonel Marques Mandeiro da Silva.

Presidente substituto — Auto Transportes do Fundão, L.^{da}, representada pelo engenheiro António Augusto Nabinho Antunes Pião.

Vice-presidente substituto — Empresa Alfandeguense, L.^{da}, representada por Francisco Manuel Santos.

Vogal substituto — Viúva Monteiro & Irmão, L.^{da}, representada por Alcino José Monteiro.

Conselho directivo

Presidente — Eva — Transportes, S. A., representada por Fernando Antunes Rosa.

Vice-presidente — Auto Viação Almeida & Filhos, S. A., representada por Mário Soares de Almeida.

Vogais:

Auto Viação Landim, L.^{da}, representada por Miguel Henrique de Carvalho Maia.

JOALTO — Rodoviária das Beiras, L.^{da}, representada pelo engenheiro José Luís Carrilho Agostinho de Almeida.

Rodoviária de Lisboa, S. A., representada pelo Dr. António Manuel Lupi Corrêa de Sampaio.

Presidente substituto — Empresa Hoteleira do Gerês, L.^{da}, representada por Carlos Alberto Castro Pinto de Oliveira.

Vice-presidente substituto — José Vieira Pinto, Mendes, Paiva & Correia, S. A., representada por António Almeida Esteves.

Vogais substitutos:

Caetano Cascão Linhares, Herdeiros, L.^{da}, representada por José António da Silva Cunha Linhares.

Isidoro Duarte L.^{da}, representada pelo engenheiro Isidoro António Duarte Pereira.

Auto Viação do Tâmega, L.^{da}, representada por António Pereira.

Conselho técnico

Presidente — Auto Viação da Murtosa, L.^{da}, representada pelo engenheiro Luís Miguel Pereira Marques.

Vice-presidente — Belos — Transportes, S. A., representada pelo engenheiro Manuel José Figueira.

Vogal — Moisés Correia de Oliveira — Gestão e Inovação de Transportes, L.^{da}, representada por Joaquim B. Cardoso da Silva Tavares.

Presidente substituto — J. Espírito Santo & Irmãos, L.^{da}, representada pelo Dr. Luís Manuel C. Espírito Santo.

Vice-presidente substituto — Esteves, Braga & Andrea, L.^{da}, representada por João Manuel Ferreira Batista Neves.

Vogal substituto — Soares, Oliveira, S. A., representada por Joaquim Manuel Bismarck Pinto Lopes.

UNIHSNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal — Eleição em 15 de Junho de 1999 para o período de 1999-2002.

Mesa do conselho geral

Presidente — Manuel Faria Pinheiro da Silva, titular do bilhete de identidade n.º 3411602, de 7 de Junho de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa, representando a Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal.

Secretário — Manuel Soares da Silva, titular do bilhete de identidade n.º 1681129, de 17 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto, representando a Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal.

Secretário — Eduardo Cunha, titular do bilhete de identidade n.º 16008924, de 7 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, representando a Associação das Pensões do Norte.

Conselho fiscal

Presidente — António Oliveira dos Santos Morado, titular do bilhete de identidade n.º 5689394, de 8 de

Junho de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa, representando a Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal.

Vogais:

Carlos Manuel Martins Simões, titular do bilhete de identidade n.º 110441660, de 20 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa, representando a Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal.

Domingos Pereira Chaves, titular do bilhete de identidade n.º 8512453, de 15 de Abril de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa, representando a Associação das Pensões do Norte.

Direcção

Presidente — Engenheiro Rui José Monteiro de Barros d'Orey, titular do bilhete de identidade n.º 1335764, de 30 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação do Porto, representando a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal.

Vogais:

Maria de Fátima Abrantes Jorge Nunes Almeida, titular do bilhete de identidade n.º 2865875, de 24 de Maio de 1984, do Arquivo de Identificação de Lisboa, membro da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal.

José António Vaz da Silva, titular do bilhete de identidade n.º 3315364, de 17 de Agosto de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa, membro da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal.

Bernardo Lopes Campos, titular do bilhete de identidade n.º 5695625, de 2 de Abril de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa, membro da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal.

Tesoureiro — César Pereira, titular do bilhete de identidade n.º 1833607, de 16 de Dezembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa, membro da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal.

Vogais:

José Henriques, titular do bilhete de identidade n.º 2556603, de 29 de Julho de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa, membro da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal.

Jorge Nogueira Ferraz, titular do bilhete de identidade n.º 808467, de 3 de Outubro de 1994, do Arquivo de Identificação do Porto, membro da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal.

Manuel Gomes Gonçalves, titular do bilhete de identidade n.º 3995234, de 14 de Maio de 1992, do Arquivo de Identificação do Porto, membro da Associação das Pensões do Norte.

Agostinho Ferreira Barrias, titular do bilhete de identidade n.º 3507214, de 1 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto, membro da Associação das Pensões do Norte.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Construções Metálicas da Socometal, S. A. — Eleição em 7 de Julho de 1999 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Manuel Jesus Almeida, bilhete de identidade n.º 3989829, de Lisboa, de 13 de Dezembro de 1994.
Bruno Jorge Lemos Soares, bilhete de identidade n.º 10126846, de Lisboa, de 28 de Outubro de 1994.
Fernando Alberto Pinto Soares, bilhete de identidade n.º 7975906, de Lisboa, de 9 de Janeiro de 1996.
António Bernardino Ferreira Coelho, bilhete de identidade n.º 3563177, do Porto, de 3 de Janeiro de 1995.
Alfredo Joaquim Leite Brandão, bilhete de identidade n.º 6674772, de Lisboa, de 10 de Março de 1999.

Suplente:

Manuel Artur Castro Silva, bilhete de identidade n.º 2734681, de Lisboa, de 11 de Março de 1993.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 29 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 108/99, a fl. 11 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L.da — Eleição em 8 de Julho de 1999 para o período de 1999-2001.

José da Fonseca Rodrigues, n.º 33188/0.
Manuel Augusto, n.º 33133/8.
Pedro Dinis Simões Curva, n.º 33166/1.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 110/99, a fl. 11 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Eugster & Frismag — Electrodomésticos, L.da — Eleição em 22 de Julho de 1999 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

- 1.º Teresa Margarida Caseiro dos Santos, de 24 anos de idade, montadora de estruturas metálicas ligeiras de 1.ª, possuidora do bilhete de identidade n.º 10350202, emitido em 14 de Fevereiro de 1996, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.
- 2.º Zélia Maria Santos Ferreira, de 33 anos de idade, montadora de estruturas metálicas ligeiras de 1.ª, possuidora do bilhete de identidade n.º 7855647, emitido em 20 de Maio de 1996, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.
- 3.º Anabela Ramos da Silva, de 39 anos de idade, montadora de estruturas metálicas ligeiras de 1.ª, possuidora do bilhete de identidade n.º 11688641, emitido em 27 de Março de 1996, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.
- 4.º João António Santos Antunes, de 36 anos de idade, chefia nível IV, possuidor do bilhete de identidade n.º 6463919, emitido em 18 de Julho de 1995, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.
- 5.º Duarte Manuel Agostinho Fontes, de 38 anos de idade, chefe de linha, possuidor do bilhete de identidade n.º 6083844, emitido em 19 de Agosto de 1994, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

- 6.º Ana Cristina Lopes Matias da Silva Dinkhuijsen, de 29 anos de idade, detectora de deficiências de fabrico de 1.ª, possuidora do bilhete de identidade n.º 8969671, emitido em 23 de Agosto de 1993, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.
- 7.º Sandra Carla Vicente André, de 24 anos de idade, montadora de estruturas metálicas ligeiras de 1.ª, possuidora do bilhete de identidade n.º 10833595, emitido em 23 de Junho de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 111/99, a fl. 11 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Norporte Confecções, S. A. — Eleição em 13 de Julho de 1999 para o período de três anos.

- 1 — Joaquim José Cotrecha Nobre, bilhete de identidade n.º 7547905, do Arquivo de Lisboa.
- 2 — Ana Paula Pina Henrique Matias Ruivo, bilhete de identidade n.º 6019233, do Arquivo de Lisboa.
- 3 — Deolinda Maria Fernandes Martins Pinto, bilhete de identidade n.º 7951836, do Arquivo de Lisboa.
- 4 — Guilhermina Maria Lopes Varela, bilhete de identidade n.º 5122259, do Arquivo de Lisboa.
- 5 — Maria João Martins Estrela César, bilhete de identidade n.º 8602853, do Arquivo de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 29 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 109/99, a fl. 11 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A. — Eleição em 16 e 17 de Junho de 1999 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

José Rodrigues Carvalho Osório, bilhete de identidade n.º 2743409, de 27 de Maio de 1992.

Joaquim Marques Maralhas, bilhete de identidade n.º 5570986, de 5 de Setembro de 1997.
António Fernando Ferreira Oliveira, bilhete de identidade n.º 4604970, de 12 de Janeiro de 1995.
Francisco Margarido Pacheco, bilhete de identidade n.º 2145091, de 22 de Janeiro de 1990.
Celestino Ferreira Gregório, bilhete de identidade n.º 4953269, de 5 de Junho de 1992.
João Augusto Arcado de Matos, bilhete de identidade n.º 5547946, de 15 de Outubro de 1990.
Nélio António Coreixo Maltêz, bilhete de identidade n.º 4829534, de 26 de Maio de 1993.

Suplentes:

João Francisco Guerreiro Estaço, bilhete de identidade n.º 4681666, de 24 de Abril de 1992.
Luís Costa Sequeira, bilhete de identidade n.º 6136063, de 17 de Setembro de 1993.
João Cândido Oliveira Gémeo, bilhete de identidade n.º 177324, de 29 de Janeiro de 1991.
Claudino José Lancinha Enguiça, bilhete de identidade n.º 4927812, de 27 de Março de 1995.
Carlos Augusto de Pinho Ferreira, bilhete de identidade n.º 1273502, de 4 de Março de 1994.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 4 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 112, a fl. 11 do livro n.º 1.