



Conselho Económico e Social	419
Regulamentação do trabalho	419
Organizações do trabalho	560
Informação sobre trabalho e emprego	...

**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

N.º Vol. Pág. 2012  
6 79 417-596 15 fevereiro

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

— Listas de árbitros a que se refere o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro . . . . . 419

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros — Revisão global . . . . .	420
— Acordo de empresa entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros — Revisão global . . . . .	470
— Acordo de empresa entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos — Revisão global . . . . .	515
— Contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro — Deliberação da comissão paritária . . . . .	558
— Contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro — Constituição de comissão paritária . . . . .	559

### Decisões arbitrais:

...

### Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte — Alteração . . . . .	560
---	-----

#### II — Direção:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— ACCA — Associação Nacional de Colégios com Contrato de Associação — Cancelamento . . . . .	573
--	-----

#### II — Direção:

— Associação Comercial Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca . . . . .	573
— ANUC — Associação Nacional de Utentes Privativos de Cais Concessionados ou Licenciados . . . . .	574

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Unicer Bebidas, S. A. . . . .	574
— REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. — Alteração . . . . .	577
— Banco Santander Totta, S. A. — Alteração . . . . .	587
— SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel — Alteração . . . . .	594

#### II — Eleições:

— Unicer Bebidas, S. A. . . . .	594
— REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. . . . .	594
— Banco Comercial Português, S. A. . . . .	595

### Notas:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

### SIGLAS

**CCT** — Contrato coletivo de trabalho.

**ACT** — Acordo coletivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## **Listas de árbitros a que se refere o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro**

### **Arbitragem obrigatória**

#### **Árbitros presidentes**

- 1 — António Manuel Carvalho de Casimiro Ferreira.
- 2 — António Maria Bustorff de Dornelas Cysneiros.
- 3 — António Morgado Pinto Cardoso.
- 4 — Fausto Leite.
- 5 — João Carlos da Conceição Leal Amado.
- 6 — João Tiago Valente Almeida da Silveira.
- 7 — Jorge Cláudio Bacelar Gouveia.
- 8 — Jorge Ponce de Leão.
- 9 — José Alexandre Guimarães de Sousa Pinheiro.
- 10 — Júlio Manuel Vieira Gomes.
- 11 — Luís Manuel Teles de Menezes Leitão.
- 12 — Luís Miguel Pais Antunes.
- 13 — Pedro de Sá Carneiro Furtado Martins.
- 14 — Pedro Romano Martinez.

#### **Árbitros dos trabalhadores**

- 1 — Ana Cármen Monteiro do Carmo Cisa.
- 2 — Emílio Augusto Simão Ricon Peres.

- 3 — Jorge Manuel Martins Estima.
- 4 — José Frederico Simões Nogueira.
- 5 — José Maria Torres.
- 6 — José Martins Ascensão.
- 7 — Luís Miguel Lopes de Carvalho Bigotte Chorão.
- 8 — Maria Alexandra Massano Simão José.
- 9 — Maria Eduarda Figanier de Castro.
- 10 — Maria Helena Gouveia Carrilho.
- 11 — Miguel Duarte Lobo Gomes Alexandre.
- 12 — Vítor Norberto Moreira Ferreira.

#### **Árbitros dos empregadores**

- 1 — Abel Gomes de Almeida.
- 2 — Alberto José Lança de Sá e Mello.
- 3 — Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.
- 4 — António Agostinho Paula Varela.
- 5 — Gregório da Rocha Novo.
- 6 — Isabel Cristina Ribeiro Pereira Martins Alves.
- 7 — João Baguinho Valentim.
- 8 — José Carlos Ferreira Proença.
- 9 — Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão.
- 10 — Manuel Pires do Nascimento.
- 11 — Pedro Petrucci Freitas.
- 12 — Rafael da Silva Campos Pereira.

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros — Revisão global.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições gerais**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito de aplicação**

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e denúncia**

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e serão revistas anualmente.

3 — O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.

4 — No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5 — A denúncia far-se-á com o envio à contraparte da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.

6 — A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.

7 — Será considerada como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — A parte denunciante disporá de até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido.

9 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Disposições gerais**

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Responsabilidade social das instituições**

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Objecto do contrato de trabalho**

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4 — Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5 — Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
- k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando for a termo;
- l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho

1 — As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2 — A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3 — As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4 — O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5 — Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de Março.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, nos termos legais, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

4 — Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6 — A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;
- k) Passar certificados de trabalho, conforme a lei em vigor.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho,

salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3 — Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;

b) O disposto nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Remissão**

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

**CAPÍTULO IV****Prestação do trabalho****Cláusula 14.<sup>a</sup>****Poder de direcção**

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Funções desempenhadas**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

5 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

6 — As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7 — A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no n.º 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Reclassificação profissional**

1 — Sempre que haja alteração consistente da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2 — Presume-se consistente a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.

3 — A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4 — A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Local de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Trabalhador com local de trabalho não fixo**

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2 — Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3 — O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Deslocações**

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Deslocações com regresso diário à residência**

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela

instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A instituição pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4 — A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 — A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6 — Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses

cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

3 — São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) 35 horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;

b) 36 horas — para os restantes trabalhadores sociais;

c) 37 horas — para os ajudantes de acção directa;

d) 38 horas — para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e professores;

e) 40 horas — para os restantes trabalhadores.

2 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

4 — As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5 — A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.



7 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

- a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;
- b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8 — As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

9 — Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas**

1 — Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — 35 horas, sendo 30 horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — 25 horas lectivas semanais e 3 horas para coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico — 22 horas lectivas semanais, mais 4 horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor do ensino secundário — 20 horas lectivas semanais mais 4 horas mensais destinadas a reuniões;
- e) Professor do ensino especial — 22 horas lectivas semanais acrescidas de 3 horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

1 — Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lec-

tivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5 — Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6 — No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

1 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2 — Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3 — Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 — A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6 — Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo

superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Redução de horário lectivo para professores com funções especiais**

1 — O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2 — As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de 25 horas semanais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4 — A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho a tempo parcial**

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de Junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4 — Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

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

3 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores;

c) Trabalhadores-estudantes.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos

eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6 — A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

7 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos rotativos**

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

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

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de 30 minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3 — A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de serviço**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2 — Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3 — No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5 — O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de

Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Em substituição do feriado municipal ou da terça-feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — 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.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4 — 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.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9 — A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2 — O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Férias e 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 do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7 — São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do n.º 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Prova das faltas justificadas**

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* Por motivos de cumprimento de disposições legais;

*d)* As previstas na subalínea 2) da alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;

*e)* As previstas na subalínea 3) da alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;

*f)* As previstas na alínea *l*) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*g)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, di-

reito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3 — A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4 — A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8 — Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição para formação**

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

*a)* Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela fórmula  $(Rm \times 12)/(52 \times n)$  sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal de base e  $n$  o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas,

ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção das alíneas a) e f) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Retribuição de trabalho por turnos**

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 37.<sup>a</sup>, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25 %.

2 — O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Retribuição do período de férias**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 21, em 2010, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3 — O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4 — Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Abono para falhas**

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 29, em 2010.

2 — Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,38 em 2010, por cada dia completo de trabalho.

3 — Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4 — Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no n.º 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 deste cláusula.

5 — Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6 — A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.



## CAPÍTULO VIII

**Condições especiais de trabalho**Cláusula 70.<sup>a</sup>**Remissão**

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade e trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

## SECÇÃO I

**Protecção da maternidade e da paternidade**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Protecção da segurança e saúde**

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Licença parental**

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período. Juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Licença parental exclusiva do pai**

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência

cia possível, que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>

4 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptado viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

2 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3 — A mãe 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 para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à

dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

6 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

7 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filhos

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 12 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a filho ou enteado com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

4 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a neto

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — O disposto nesta cláusula é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença parental complementar

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal

têm direito a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) A licença parental alargada, de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — Nos casos dos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

7 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

8 — Em alternativa ao disposto no n.º 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

9 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 12 ou mais anos de idade.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica**

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho

semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou a que lhe seja atribuído horário flexível, nos termos da lei.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho, ou mais, ou, ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quarto anos.

5 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

6 — É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 9 da cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>****Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1 — A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>****Dispensa de trabalho nocturno**

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

**Cláusula 87.<sup>a</sup>****Regimes das licenças, faltas e dispensas**

1 — As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 72.<sup>a</sup>, 73.<sup>a</sup>, 74.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, 76.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup>, 79.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, o mesmo se aplicando às faltas por licença em situação de risco clínico durante a gravidez, à licença por interrupção da gravidez, às devidas a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo da protecção da sua segurança e saúde e dispensa para avaliação para adopção.

2 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>****Protecção no despedimento**

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio de entidade que tenha

competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora em qualquer das referidas situações presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à instituição e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

6 — Se o despedimento de trabalhadora for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração, podendo aquela, em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

**SECÇÃO II****Trabalho de menores****Cláusula 89.<sup>a</sup>****Trabalho de menores**

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>****Admissão de menores**

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

**SECÇÃO III****Trabalhadores-estudantes****Cláusula 91.<sup>a</sup>****Noção**

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem

e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: dispensa até 3 horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: dispensa até 4 horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: dispensa até 5 horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas: dispensa até 6 horas semanais.

5 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de

avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5 — As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

**Cláusula 97.<sup>a</sup>****Objectivos**

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

**Cláusula 98.<sup>a</sup>****Formação contínua**

1 — No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;  
b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

4 — As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

**Cláusula 99.<sup>a</sup>****Formação de reconversão**

1 — A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

**Cláusula 100.<sup>a</sup>****Formação nos contratos de trabalho para jovens**

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

**CAPÍTULO X****Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 101.<sup>a</sup>****Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2 — A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

**Cláusula 102.<sup>a</sup>****Obrigações do empregador**

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>****Obrigações do trabalhador**

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

**Cláusula 104.<sup>a</sup>****Representantes dos trabalhadores**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

3 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

### CAPÍTULO XI

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

### CAPÍTULO XII

#### Segurança social

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Segurança social — Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3 — No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Competências

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;  
b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2 — Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a

reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo v, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Barbeiros e cabeleireiros

*Barbeiro-cabeleireiro*. — Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

*Barbeiro*. — Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

*Cabeleireiro*. — Executa corte de cabelo, *mise-en-plis*, penteados e tinturas de cabelo.

##### Cobradores

*Cobrador*. — Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

##### Contínuos, guardas e porteiros

*Contínuo*. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

*Guarda ou guarda rondista*. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

*Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

*Porteiro*. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

##### Electricistas

*Ajudante*. — É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Chefe de equipa/oficial principal*. — Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

*Encarregado*. — Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

*Oficial electricista*. — Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

*Pré-oficial*. — É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

##### Fogoeiros

*Fogueiro*. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Chegador ou ajudante de fogueiro*. — Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

##### Médicos

*Director de serviços clínicos*. — Organiza e dirige os serviços clínicos.

*Médico de clínica geral*. — Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

*Médico especialista*. — Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

##### Psicólogo e sociólogo

*Psicólogo*. — Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas



resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

**Sociólogo.** — Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sócio-cultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições sócio-culturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

#### Telefonistas

**Telefonista.** — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

#### Trabalhadores administrativos

**Caixa.** — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

**Chefe de departamento.** — Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

**Chefe de secção.** — Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

**Contabilista.** — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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 dos 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 de 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 das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

**Director de serviços.** — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

**Documentalista.** — Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

**Escriturário.** — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de infor-

mação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

**Escriturário principal/subchefe de secção.** — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

**Estagiário.** — Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

**Guarda-livros.** — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

**Operador de computador.** — Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

**Operador de máquinas auxiliares.** — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

**Operador de processamento de texto.** — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador

de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

**Recepcionista.** — Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Secretário.** — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Secretário-geral.** — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões a por ela decidir.

**Tesoureiro.** — Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

#### Trabalhadores da agricultura

**Ajudante de feitor.** — Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

**Capataz.** — Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

**Caseiro.** — Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

**Encarregado de exploração ou feitor.** — Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

**Guarda de propriedades ou florestal.** — Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

**Hortelão ou trabalhador horto-florícola.** — Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

**Jardineiro.** — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

**Operador de máquinas agrícolas.** — Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

**Trabalhador agrícola.** — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas

necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

*Tratador ou guardador de gado.* — Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maior ou campino quando maneja gado bravo.

#### Trabalhadores de apoio

##### *Ajudante de acção directa:*

1 — Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2 — Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

3 — Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

*Ajudante de acção educativa.* — Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

*Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência.* — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

*Ajudante de ocupação.* — Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

*Auxiliar de acção médica.* — Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

*Auxiliar de laboratório.* — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

*Maquero.* — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

#### Trabalhadores auxiliares

*Trabalhador auxiliar (serviços gerais).* — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

#### Trabalhadores de comércio e armazém

*Caixa de balcão.* — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

*Caixeiro.* — Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseje, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

*Caixeiro-chefe de secção.* — Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

*Caixeiro-encarregado.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

*Empregado de armazém.* — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local

de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

*Encarregado de armazém.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

*Encarregado do sector de armazém.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

*Fiel de armazém.* — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

#### Trabalhadores de construção civil

*Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

*Capataz.* — É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro de limpos.* — Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de toско ou cofragem.* — Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

*Encarregado fiscal.* — Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

*Encarregado de obras.* — Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

*Estucador.* — Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

*Pedreiro.* — Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pode ser designado por trolha.

*Pintor.* — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

*Servente.* — Executa tarefas não específicas.

#### Enfermeiros

1 — O título de enfermeiro reconhece competência científica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, à família e à comunidade, nos três níveis de prevenção.

2 — O título de enfermeiro é atribuído ao membro titular de cédula profissional provisória, que faça prova de aproveitamento no final de um período de exercício profissional tutelado ou que comprove exercício anterior efectivo da profissão por um prazo de duração mínima igual ao previsto nesse regime.

*Enfermeiro-chefe.* — Chefia o serviço de enfermagem e avalia os enfermeiros da unidade e ou serviço prestadores de cuidados (Lei n.º 111/2009, de 16 de Setembro, particularmente o artigo 7.º — Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

*Enfermeiro especialista:*

1 — O título de enfermeiro especialista reconhece competência científica, técnica e humana para prestar, além de cuidados gerais, cuidados de enfermagem especializados em áreas específicas de enfermagem.

2 — O título de enfermeiro especialista é atribuído ao detentor do título de enfermeiro, após ponderação dos processos formativos e de certificação de competências, numa área de especialização (Lei n.º 111/2009, de 16 de Setembro, particularmente o artigo 7.º — Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

*Enfermeiro-supervisor.* — Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

#### Trabalhadores de farmácia

##### A) Farmacêuticos

*Director técnico.* — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

*Farmacêutico.* — Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

*Técnico de farmácia.* — Desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e *stocks* de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

##### B) Profissionais de farmácia

*Ajudante técnico de farmácia.* — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

(Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia.)

*Auxiliar de farmácia.* — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

#### **Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais**

*Chefe dos serviços gerais.* — Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

*Encarregado (serviços gerais).* — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

*Encarregado geral (serviços gerais).* — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

*Encarregado de sector.* — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

*Encarregado de serviços gerais.* — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

#### **Trabalhadores com funções pedagógicas**

*Auxiliar de educação.* — Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

*Educador de estabelecimento.* — Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

*Educador de infância.* — Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e oral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

*Prefeito.* — Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

*Professor.* — Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

#### **Trabalhadores com funções técnicas**

*Arquitecto.* — Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em considera-

ção determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

*Conservador de museu.* — Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

*Consultor jurídico.* — Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

*Engenheiro agrónomo.* — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

*Engenheiro civil (construção de edifícios).* — Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

*Engenheiro electrotécnico.* — Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

**Engenheiro silvicultor.** — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

**Engenheiro técnico (construção civil).** — Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

**Engenheiro técnico agrário.** — Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

**Engenheiro técnico (electromecânica).** — Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

**Técnico superior de laboratório.** — Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

**Veterinário.** — Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem

animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

### Trabalhadores gráficos

**Compositor manual.** — Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, *ludlow*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

**Compositor mecânico (linotipista).** — Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrificação regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

**Costureiro de encadernação.** — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente.

Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

**Encadernador.** — Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

**Encadernador-dourador.** — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

**Fotocompositor.** — Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório.

Zela pela conservação e lubrificação.

**Fotógrafo.** — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia

com densitómetro as densidades máximas e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

**Impressor (litografia).** — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

**Impressor tipográfico.** — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

**Montador.** — Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

**Operador manual.** — Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

**Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos).** — Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

**Perfurador de fotocomposição.** — Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

**Restaurador de folhas.** — Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho

e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

**Teclista monotipista.** — Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; etira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

**Transportador.** — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em ravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

#### Trabalhadores de hotelaria

**Ajudante de cozinheiro.** — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

**Chefe de compras/ecónomo.** — Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

**Cozinheiro.** — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Cozinheiro-chefe.** — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinheiros e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confec-



ções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

**Despenseiro.** — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

**Empregado de balcão.** — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

**Empregado de mesa.** — Serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

**Empregado de quartos/camaratas/enfermarias.** — Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

**Empregado de refeitório.** — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Encarregado de refeitório.** — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e 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 trabalhadores 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 qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

**Encarregado de parque de campismo.** — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de cam-

pismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

**Pasteleiro.** — Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

#### Trabalhadores de lavandaria e de roupas

**Costureira/alfaiate.** — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

**Engomador.** — Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

**Lavadeiro.** — Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

**Roupeiro.** — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

#### Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

**Bordadeira (tapeçarias).** — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

**Carpinteiro.** — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

**Dourador de ouro fino.** — Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

**Ebanista.** — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artís-



tico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

*Encarregado.* — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

*Entalhador.* — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

*Estofador.* — Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumacar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

*Marceneiro.* — Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Mecânico de madeiras.* — Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

*Pintor-decorador.* — Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

*Pintor de lisos (madeira).* — Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

*Pintor de móveis.* — Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

*Polidor de móveis.* — Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

*Serrador de serra de fita.* — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

*Subencarregado.* — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Bate-chapas.* — Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

*Batedor de ouro em folha.* — Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

*Canalizador (picheleiro).* — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

*Cinzelador de metais não preciosos.* — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais.

Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

*Encarregado.* — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

*Fundidor-moldador em caixas.* — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

*Serralheiro civil.* — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — 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, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Subencarregado.* — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

#### Trabalhadores de panificação

*Ajudante de padaria.* — Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

*Amassador.* — Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

*Aprendiz.* — Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

*Encarregado de fabrico.* — É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Forneiro.* — Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enformamento e saída.

#### Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

*Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora.* — É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da actividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

*Auxiliar de actividades ocupacionais.* — É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens

na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

**Arquivista.** — Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em *braille*; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em *braille*.

**Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção.** — Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

**Encarregado de oficina.** — Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

**Formador.** — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação.

Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

**Impressor.** — Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em *braille*.

**Monitor.** — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos.

Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

**Revisor.** — Procede à leitura de provas de texto.

**Técnico de *braille*.** — Ensina invisuais a ler e escrever *braille*.

**Técnico de reabilitação.** — Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

**Tradutor.** — Traduz para *braille* textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, pós leitura dos

mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

**Monitor de CAO (actividades ocupacionais).** — De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

**Monitor/formador de habilitação e reabilitação.** — É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elaborar e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

#### Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

**Abastecedor.** — Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

**Ajudante de motorista.** — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

**Encarregado.** — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade empregadora; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

**Motorista de ligeiros.** — Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

**Motorista de pesados.** — Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

#### Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

##### A) Técnicos superiores

**Técnico de análises clínicas e de saúde pública.** — Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

**Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica.** — Trata tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e

microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

*Técnico de audiolgia.* — Desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

*Técnico de cardiopneumologia.* — Desenvolve actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

*Técnico dietista.* — Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

*Técnico de reabilitação/fisioterapia.* — Analisa e avalia o movimento e a postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

*Higienista oral.* — Realiza actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

*Técnico de medicina nuclear.* — Desenvolve acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

*Técnico de neurofisiologia.* — Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

*Ortopista.* — Desenvolve actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

*Ortoprotésico.* — Avalia indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolve acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

*Técnico de prótese dentária.* — Realiza actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

*Técnico de radiologia.* — Realiza todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

*Técnico de radioterapia.* — Desenvolve actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; prepara a verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

*Técnico de reabilitação/terapeuta da fala.* — Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

*Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional.* — Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; actua ao nível da prevenção da incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

*Técnico de saúde ambiental.* — Desenvolve actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolve acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

#### B) Técnicos

*Cardiografista.* — Executa electrocardiogramas, vectocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

*Dietista.* — Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hi-

dratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

*Electroencefalografista.* — Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

*Fisioterapeuta.* — Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesioterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

*Pneumografista.* — Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

*Preparador de análises clínicas.* — Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

*Radiografista.* — Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

*Radioterapeuta.* — Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

*Técnico de análises clínicas.* — Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

*Técnico de audiometria.* — Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas

dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

*Técnico de cardiopneumografia.* — Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do *pacing* cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

*Técnico de locomoção.* — Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

*Técnico de neurofisiografia.* — Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

*Técnico de ortóptica.* — Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

*Técnico ortoprotésico.* — Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

*Terapeuta da fala.* — Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

*Terapeuta ocupacional.* — Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

## C) Técnicos auxiliares

*Ajudante técnico de análises clínicas.* — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

*Ajudante técnico de fisioterapia.* — Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

*Ortopédico.* — Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

## Trabalhadores sociais

*Agente de educação familiar.* — Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

*Animador cultural.* — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

(A anterior categoria de animador cultural de grau II passa a designar-se animador cultural.)

*Educador social.* — Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia actividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

*Técnico de actividades de tempos livres (ATL).* — Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

*Técnico auxiliar de serviço social.* — Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros.

Pode também ser designado por auxiliar social.

*Assistente social.* — Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

*Técnico superior de educação social.* — É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas.

Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

(Os educadores sociais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª passam a ser designados técnicos superiores de educação social, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que ficam extintas.)

*Técnico superior de animação sócio-cultural.* — É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

(Os animadores culturais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª passam a ser designados técnicos superiores de animação sócio-cultural, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que ficam extintas.)

*Técnico superior de mediação social.* — É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

*Mediador sócio-cultural.* — É o trabalhador que tem por função colaborar na integração dos imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercul-

tural e da coesão e inclusões sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos sócio-culturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições.

#### Outros trabalhadores

##### Cinema

*Arrumador.* — Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

*Bilheteiro.* — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

*Projeccionista.* — Faz a projecção de filmes.

##### Encarregados gerais

*Encarregado geral.* — Controla e coordena directamente os encarregados.

##### Reparação de calçado

*Sapateiro.* — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

##### Técnicos de desenho

*Desenhador-projectista.* — Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

##### Outros trabalhadores da saúde

*Parteira.* — Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

Os trabalhadores que ainda subsistam nas instituições, qualificados nas categorias de enfermeiro sem curso de promoção, auxiliar de enfermagem e ajudante de enfermagem, categorias que foram legalmente extintas, são reclassificados na categoria de auxiliar de acção médica, contando, para a sua integração na carreira, todo o tempo de serviço que possuem nas referidas categorias, agora extintas.

*Nota.* — Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da presente revisão do CCT — nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras,

cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, tecelista, correio, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas —, mantêm o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Cobradores

##### Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

#### Contínuos, guardas e barbeiros

##### Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda rondista a idade mínima de 21 anos.

#### Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda rondista e porteiro de 2.<sup>a</sup>

#### Electricistas

##### Aprendizagem, acesso e carreira

1 — O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2 — O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3 — Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4 — O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.<sup>a</sup> logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

6 — Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Foguetiros**

##### **Admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Foguetiro.

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de foguetiro desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito da promoção a foguetiro de 2.<sup>a</sup> ou 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Telefonistas**

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.<sup>a</sup> e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores administrativos**

##### **Admissão**

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 — As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

##### **Estágio**

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4 — O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

#### **Acesso e carreiras**

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

5 — Constitui requisito da promoção a operador de 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.<sup>a</sup>

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

7 — Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.<sup>a</sup> e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores da agricultura**

##### **Admissão**

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

a) As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

- b) Idade mínima de 18 anos;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

#### **Trabalhadores de apoio**

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.<sup>a</sup>, ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup>, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.<sup>a</sup> e de auxiliar de acção médica de 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

3 — No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.<sup>a</sup>, para promoção a ajudante de acção directa de 1.<sup>a</sup>, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.

4 — Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

#### **Trabalhadores do comércio e armazém**

##### **Admissão**

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.ª e 1.ª.

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.ª.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

4 — Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores da construção civil**

##### **Aprendizagem e estágio**

1 — A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

##### **Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

3 — Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

##### **Auxiliar menor**

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

#### **Trabalhadores de farmácia — Profissionais da farmácia**

##### **Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Ajudante técnico de farmácia;
- b) Auxiliar de farmácia.

2 — É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes, tenha completado três anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, sendo os respectivos lugares extintos à medida que vagarem.

##### **Admissão**

1 — Só poderão ser admitidos como auxiliares de farmácia os trabalhadores habilitados com a escolaridade obrigatória.

#### **Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais**

##### **Admissão**

1 — As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2 — As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

#### **Trabalhadores com funções pedagógicas**

##### **Admissão**

1 — Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.



**Contagem do tempo de serviço**

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura passam a ser remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

**Psicólogo, sociólogo****Carreira**

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

**Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora****Admissão**

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

**Carreira**

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

**Trabalhadores gráficos****Aprendizagem e tirocínio**

1 — A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fo-

tocompositor, fotógrafo, impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3 — O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

**Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3 — Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — As profissões de fotocompositor, perfurador de composição, restaurador de folhas e teclista monotipista são a extinguir quando vagarem os lugares das carreiras correspondentes actualmente ocupados.

**Trabalhadores de hotelaria****Admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

**Aprendizagem**

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4 — A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

#### **Estágio**

1 — O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2 — O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3 — O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

#### **Acesso e carreira**

1 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2 — O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3 — As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores de lavandaria e de roupas**

##### **Aprendizagem**

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

#### **Estágio**

1 — O estágio para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2 — O estagiário para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

#### **Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração**

##### **Aprendizagem e tirocínio**

1 — A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

#### **Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

3 — Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — As profissões de ebanista, entalhador e mecânico de madeiras são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

#### **Trabalhadores metalúrgicos**

##### **Aprendizagem e tirocínio**

1 — A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

#### **Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

3 — Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

**Trabalhadores de panificação****Admissão**

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

**Aprendizagem**

- 1 — A aprendizagem tem a duração de dois anos.
- 2 — O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.
- 3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

**Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido****Admissão**

1 — As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2 — As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de *braille*, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

5 — Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

**Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.<sup>a</sup> e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

4 — Constitui requisito da promoção de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.

5 — Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

7 — Constitui requisito da promoção a monitor de 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8 — Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

**Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos****Admissão**

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

**Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.<sup>a</sup>

**Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica****A) Técnicos superiores****Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

**B) Técnicos****Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

**Carreira**

1 — A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas desenvolve-se pelas categorias 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito da promoção a 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de Fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4 — Os lugares actualmente existentes preenchidos por técnicos de diagnóstico e terapêutica com mera autorização de exercício serão extintos à medida que vagarem.

**C) Auxiliares técnicos**

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

**Trabalhadores sociais****Admissão**

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, técnico superior de animação sócio-cultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das Ciências Sociais e Humanas.

3 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

4 — Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sócio-cultural:

- a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
- b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

**Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, técnico superior de animação sócio-cultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito da promoção a assistente social, técnico superior de animação sócio-cultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª e de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — Os animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de animação sócio-cultural e técnicos superiores de educação social, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de Fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4 — As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passam a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações.

5 — Os respectivos trabalhadores serão reclassificados em técnicos superiores de animação sócio-cultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiriram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de Estudos Superiores Especializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

7 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

**Outros trabalhadores****Cinema****Admissão**

1 — As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

**Encarregados gerais****Admissão**

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

**Enfermeiros****Carreira**

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

**ANEXO III****Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores:

Arquitecto;  
Assistente social;  
Conservador de museu;  
Consultor jurídico;  
Contabilista;  
Director de serviços;  
Director dos serviços clínicos;  
Director técnico (farmácia);  
Educador de infância;  
Educador de estabelecimento com grau superior;  
Enfermeiro;  
Enfermeiro-chefe;  
Enfermeiro especialista;  
Engenheiro técnico agrícola;  
Engenheiro técnico (construção civil);  
Engenheiro técnico (electromecânica);  
Enfermeiro-supervisor;  
Engenheiro agrónomo;  
Engenheiro civil;  
Engenheiro electrotécnico;  
Engenheiro silvicultor;

Farmacêutico;  
Formador;  
Médico;  
Médico especialista;  
Ortopista;  
Ortoprotésico;  
Professor;  
Psicólogo;  
Secretário-geral;  
Sociólogo;  
Técnico superior de animação sócio-cultural;  
Técnico superior de educação social;  
Técnico superior de laboratório;  
Técnico superior de mediação social;  
Técnico de análises clínicas e saúde pública;  
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;  
Técnico de audiologia;  
Técnico de cardiopneumologia;  
Técnico dietista;  
Técnico de medicina nuclear;  
Higienista oral;  
Técnico de neurofisiologia;  
Técnico de radiologia;  
Técnico de radioterapia;  
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;  
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;  
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;  
Técnico de saúde ambiental;  
Veterinário.

## 2 — Quadros médios:

### 2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;  
Educador de infância;  
Electroencefalografista;  
Fisioterapeuta;  
Pneumografista;  
Radiografista;  
Radioterapeuta;  
Técnico de análises clínicas;  
Técnico de audiometria;  
Técnico de *braille*;  
Técnico de cardiopneumografia;  
Técnico de locomoção;  
Técnico de neurofisiologia;  
Técnico de ortóptica de reabilitação;  
Técnico ortoprotésico;  
Terapeuta da fala;  
Terapeuta ocupacional.

## 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Cozinheiro-chefe;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de exploração ou feitor;  
Encarregado de fabrico;  
Encarregado de obras;

Encarregado de oficina;  
Encarregado de parque de campismo;  
Encarregado de refeitório (hotelaria);  
Encarregado de sector (serviços gerais);  
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);  
Encarregado electricista;  
Encarregado fiscal;  
Encarregado geral;  
Encarregados gerais (serviços gerais);  
Encarregado (madeiras);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (rodoviários);  
Encarregado (serviços gerais).

## 4 — Profissionais altamente qualificados:

### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;  
Ajudante técnico de farmácia;  
Animador cultural;  
Dietista;  
Documentalista;  
Educador social;  
Educadora de infância com diploma;  
Encarregado fiscal;  
Escriturário principal/subchefe de secção;  
Enfermeiro sem curso de promoção;  
Mediador sócio-cultural;  
Monitor;  
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;  
Preparador de análises clínicas;  
Professor sem magistério;  
Revisor;  
Secretário;  
Técnico auxiliar de serviço social;  
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);  
Tradutor.

### 4.2 — Produção:

Desenhador-projectista;  
Estereotipador;  
Fotógrafo (gráficos);  
Impressor (litografia);  
Pintor-decorador;  
Pintor de lisos (madeiras).

## 5 — Profissionais qualificados:

### 5.1 — Administrativos:

Arquivista;  
Caixa;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de computador.

### 5.2 — Comércio:

Caixeiro.

### 5.3 — Produção:

Amassador;  
Bate-chapas;  
Batedor de ouro em folha;

Bordadeira (tapeçarias);  
Canalizador (picheiro);  
Carpinteiro;  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiro de tosco ou cofragens;  
Compositor manual;  
Compositor mecânico (linotipista);  
Encadernador;  
Encadernador-dourador;  
Estofador;  
Estucador;  
Fogueiro;  
Forneiro;  
Fotocompositor;  
Fundidor-moldador em caixas;  
Impressor (*braille*);  
Impressor tipográfico;  
Marceneiro;  
Mecânico de madeiras;  
Montador;  
Oficial (electricista);  
Pedreiro;  
Perfurador de fotocomposição;  
Pintor;  
Pintor de móveis;  
Polidor de móveis;  
Serrador de serra de fita;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Restaurador de folhas;  
Teclista monotipista;  
Transportador.

#### 5.4 — Outros:

Ajudante de farmácia;  
Ajudante de feitor;  
Ajudante técnico de análises clínicas;  
Ajudante técnico de fisioterapia;  
Auxiliar de actividades ocupacionais;  
Auxiliar de educação;  
Auxiliar de enfermagem;  
Barbeiro-cabeleireiro;  
Cabeleireiro;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Correeiro;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Educador de estabelecimento sem grau superior;  
Enfermeiro (sem curso de promoção);  
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;  
Fiel de armazém;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Ortopédico;  
Parteira (curso de partos);  
Pasteleiro;  
Prefeito;  
Tractorista.

#### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;  
Ajudante de acção directa;

Ajudante de acção educativa;  
Ajudante de cozinheiro;  
Ajudante de enfermagem;  
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;  
Ajudante de motorista;  
Ajudante de ocupação;  
Auxiliar de acção médica;  
Auxiliar de laboratório;  
Barbeiro;  
Bilheteiro;  
Caixa de balcão;  
Capataz (agrícolas);  
Caseiro (agrícolas);  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão;  
Empregado de mesa;  
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
Empregado de refeitório;  
Jardineiro;  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de processamento de texto;  
Maqueiro;  
Projeccionista;  
Sapateiro;  
Telefonista;  
Tratador ou guardador de gado.

#### 6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;  
Capataz (construção civil);  
Chegador ou ajudante de fogueiro;  
Costureiro de encadernação;  
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);  
Operador manual (encadernação e acabamentos).

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador.  
Auxiliar menor;  
Contínuo;  
Engomador;  
Guarda de propriedades ou florestal;  
Guarda ou guarda rondista;  
Hortelã o ou trabalhador horto-florícola;  
Lavadeiro;  
Paquete (\*);  
Porteiro;  
Roupeiro;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(\*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

#### 7.2 — Produção:

Servente (construção civil).

##### A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;  
Aprendiz;

Aspirante;  
Estagiário;  
Praticante;  
Pré-oficial (electricista).

#### Profissões integráveis em dois níveis

1 — Quadros superiores/quadros médios — técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3 — Quadros médios — técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2 — Encarregados/profissionais qualificados — comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3 — Encarregados/profissionais qualificados — produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);  
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (meta-lúrgicos).

3/5.4 — Encarregados/profissionais qualificados — outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiquualificados — administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Recepcionista.

5.4/6.1 — Profissionais qualificados — outros/profissionais semiquualificados — administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiquualificados — produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

#### ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

##### A — Geral

Nível I:

Director de serviços;  
Director de serviços clínicos;

Enfermeiro-supervisor;  
Secretário-geral.

Nível II:

Chefe de divisão;  
Enfermeiro-chefe.

Nível III:

Assistente social de 1.<sup>a</sup>;  
Director técnico (FARM);  
Enfermeiro especialista;  
Higienista oral de 1.<sup>a</sup>;  
Médico especialista;  
Ortoptista de 1.<sup>a</sup>;  
Ortoprotésico de 1.<sup>a</sup>;  
Psicólogo de 1.<sup>a</sup>;  
Sociólogo de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de audiologia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de cardiopneumologia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico dietista de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de farmácia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de medicina nuclear de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de neurofisiologia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de prótese dentária de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de radiologia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de radioterapia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de saúde ambiental de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico superior de mediação social de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico superior de animação sócio-cultural de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico superior de educação social de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.<sup>a</sup>

Nível IV:

Arquitecto;  
Assistente social de 2.<sup>a</sup>;  
Conservador de museu;  
Consultor jurídico;  
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;  
Engenheiro agrónomo;  
Engenheiro civil;  
Engenheiro electrotécnico;  
Engenheiro silvicultor;  
Farmacêutico;  
Formador;  
Higienista oral de 2.<sup>a</sup>;  
Médico (clínica geral);  
Ortoptista de 2.<sup>a</sup>;  
Ortoprotésico de 2.<sup>a</sup>;  
Psicólogo de 2.<sup>a</sup>;  
Sociólogo de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.<sup>a</sup>;

Técnico de audiologia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de cardiopneumologia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico dietista de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de farmácia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de medicina nuclear de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de neurofisiologia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de prótese dentária de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de radiologia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de radioterapia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de saúde ambiental de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de laboratório;  
 Técnico superior de animação sócio-cultural de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de educação social de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de mediação social de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de educação especial e reabilitação/  
 reabilitação psicomotora de 2.<sup>a</sup>;  
 Veterinário.

#### Nível V:

Assistente social de 3.<sup>a</sup>;  
 Enfermeiro;  
 Higienista oral de 3.<sup>a</sup>;  
 Ortopista de 3.<sup>a</sup>;  
 Ortoprotésico de 3.<sup>a</sup>;  
 Psicólogo de 3.<sup>a</sup>;  
 Sociólogo de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de anatomia patológica, citológica e tanato-  
 lógica de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de audiologia de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de cardiopneumologia de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico dietista de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de farmácia de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de medicina nuclear de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de neurofisiologia de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de prótese dentária de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de radiologia de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de radioterapia de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de animação sócio-cultural de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de educação social de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de mediação social de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico superior de educação especial e reabilitação/  
 reabilitação psicomotora de 3.<sup>a</sup>

#### Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas.

#### Nível VII:

Cardiografista principal;  
 Chefe de departamento;  
 Chefe de escritório;  
 Chefe de serviços;  
 Dietista principal;  
 Electroencefalografista principal;  
 Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);  
 Engenheiro técnico (electromecânico);  
 Fisioterapeuta principal;  
 Pneumografista principal;  
 Preparador de análises clínicas principal;  
 Radiografista principal;  
 Radioterapeuta principal;  
 Técnico de análises clínicas principal;  
 Técnico de audiometria principal;  
 Técnico de cardiopneumografia principal;  
 Técnico de locomoção principal;  
 Técnico de neurofisiografia principal;  
 Técnico ortoprotésico principal;  
 Técnico de ortóptica principal;  
 Terapeuta da fala principal;  
 Terapeuta ocupacional principal;  
 Tesoureiro.

#### Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.<sup>a</sup>;  
 Ajudante técnico de farmácia;  
 Cardiografista de 1.<sup>a</sup>;  
 Chefe de secção (ADM);  
 Chefe dos serviços gerais;  
 Desenhador projectista;  
 Dietista de 1.<sup>a</sup>;  
 Educador social de 1.<sup>a</sup>;  
 Electroencefalografista de 1.<sup>a</sup>;  
 Encarregado geral;  
 Fisioterapeuta de 1.<sup>a</sup>;  
 Guarda-livros;  
 Pneumografista de 1.<sup>a</sup>;  
 Preparador de análises clínicas de 1.<sup>a</sup>;  
 Radiografista de 1.<sup>a</sup>;  
 Radioterapeuta de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de actividades de tempos livres;  
 Técnico de análises clínicas de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de audiometria de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de cardiopneumografia de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de locomoção de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de neurofisiografia de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico ortoprotésico de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de ortóptica de 1.<sup>a</sup>;  
 Terapeuta da fala de 1.<sup>a</sup>;  
 Terapeuta ocupacional de 1.<sup>a</sup>

#### Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.<sup>a</sup>;  
 Animador cultural;  
 Caixeiro-encarregado;  
 Cardiografista de 2.<sup>a</sup>;  
 Dietista de 2.<sup>a</sup>;  
 Educador social de 2.<sup>a</sup>;  
 Electroencefalografista de 2.<sup>a</sup>;  
 Encarregado (EL);  
 Encarregado (MAD);  
 Encarregado (MET);  
 Encarregado de exploração ou feitor;  
 Encarregado de armazém;  
 Encarregado de fabrico;  
 Encarregado de obras;  
 Encarregado de oficina;



Fisioterapeuta de 2.<sup>a</sup>;  
 Mediador sócio-cultural;  
 Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal;  
 Monitor principal;  
 Pneumografista de 2.<sup>a</sup>;  
 Preparador de análises clínicas de 2.<sup>a</sup>;  
 Radiografista de 2.<sup>a</sup>;  
 Radioterapeuta de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de análises clínicas de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de audiometria de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico auxiliar de serviço social de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de cardiopneumografia de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de locomoção de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de neurofisiografia de 2.<sup>a</sup>;  
 Terapeuta da fala de 2.<sup>a</sup>;  
 Terapeuta ocupacional de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico ortoprotésico de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de ortóptica de 2.<sup>a</sup>

#### Nível X:

Caixeiro chefe de secção;  
 Cinzelador de metais não preciosos de 1.<sup>a</sup>;  
 Chefe de equipa/oficial principal (EL);  
 Cozinheiro-chefe;  
 Documentalista;  
 Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
 Ebanista de 1.<sup>a</sup>;  
 Encarregado fiscal;  
 Encarregado de sector de armazém;  
 Encarregado geral de serviços gerais;  
 Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
 Escriturário principal/subchefe de secção;  
 Esteriotipador principal;  
 Fotógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
 Impressor (litografia) de 1.<sup>a</sup>;  
 Monitor de 1.<sup>a</sup>;  
 Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.<sup>a</sup>;  
 Monitor de CAO principal;  
 Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de lisos (madeira) de 1.<sup>a</sup>;  
 Revisor principal;  
 Secretário;  
 Subencarregado (MAD);  
 Subencarregado (MET);  
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de *braille*;  
 Técnico de reabilitação;  
 Tradutor principal.

#### Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;  
 Ajudante técnico de análises clínicas;  
 Ajudante técnico de fisioterapia;  
 Chefe de compras/ecónomo;  
 Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
 Ebanista de 2.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de serviços gerais;  
 Encarregado de refeitório;  
 Enfermeiro sem curso de promoção;  
 Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
 Esteriotipador de 1.<sup>a</sup>;  
 Fotógrafo de 2.<sup>a</sup>;

Impressor (litografia) de 2.<sup>a</sup>;  
 Monitor de 2.<sup>a</sup>;  
 Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.<sup>a</sup>;  
 Monitor de CAO de 1.<sup>a</sup>;  
 Ortopédico;  
 Parteira;  
 Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de lisos (madeira) de 2.<sup>a</sup>;  
 Revisor de 1.<sup>a</sup>;  
 Tradutor de 1.<sup>a</sup>

#### Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;  
 Ajudante de feitor;  
 Arquivista;  
 Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;  
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;  
 Auxiliar de enfermagem;  
 Auxiliar de farmácia;  
 Barbeiro-cabeleireiro;  
 Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>;  
 Batedor de ouro em folha de 1.<sup>a</sup>;  
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.<sup>a</sup>;  
 Cabeleireiro;  
 Caixa;  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.<sup>a</sup>;  
 Compositor manual de 1.<sup>a</sup>;  
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Despenseiro;  
 Dourador de ouro fino de 3.<sup>a</sup>;  
 Electricista (oficial) de 1.<sup>a</sup>;  
 Encadernador de 1.<sup>a</sup>;  
 Encadernador-dourador de 1.<sup>a</sup>;  
 Encarregado (ROD);  
 Encarregado de parque de campismo;  
 Encarregado de sector (serviços gerais);  
 Encarregado (serviços gerais);  
 Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>;  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Fotocompositor de 1.<sup>a</sup>;  
 Fotógrafo de 3.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-moldador em caixas de 1.<sup>a</sup>;  
 Impressor (litografia) de 3.<sup>a</sup>;  
 Impressor (*braille*);  
 Impressor tipográfico de 1.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
 Monitor de CAO de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista de pesados de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de computador de 1.<sup>a</sup>;  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>;

Pedreiro/trolha de 1.<sup>a</sup>;  
 Perfurador de fotocomposição de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor-decorador de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de lisos (madeira) de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Revisor de 2.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Teclista monotipista de 1.<sup>a</sup>;  
 Tradutor de 2.<sup>a</sup>;  
 Transportador de 1.<sup>a</sup>

#### Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;  
 Amassador;  
 Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço;  
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;  
 Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>;  
 Batedor de ouro em folha de 2.<sup>a</sup>;  
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.<sup>a</sup>;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.<sup>a</sup>;  
 Cobrador;  
 Compositor manual de 2.<sup>a</sup>;  
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Electricista (oficial) de 2.<sup>a</sup>;  
 Encadernador de 2.<sup>a</sup>;  
 Encadernador-dourador de 2.<sup>a</sup>;  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>;  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Forneiro;  
 Fotocompositor de 2.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-moldador em caixas de 2.<sup>a</sup>;  
 Impressor tipográfico de 2.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de 2.<sup>a</sup>;  
 Motorista de ligeiros de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista de pesados de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de computadores de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas auxiliares principal;  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro/trolha de 2.<sup>a</sup>;  
 Perfurador de fotocomposição de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Teclista monotipista de 2.<sup>a</sup>;  
 Tractorista;  
 Transportador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de actividades ocupacionais;  
 Auxiliar de educação;  
 Bate-chapas de 3.<sup>a</sup>;  
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.<sup>a</sup>;  
 Caixa de balcão;  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Capataz (CC);  
 Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 3.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.<sup>a</sup>;  
 Compositor manual de 3.<sup>a</sup>;  
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.<sup>a</sup>;  
 Costureiro de encadernação de 1.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de processamento de texto principal;  
 Electricista (oficial) de 3.<sup>a</sup>;  
 Empregado de armazém;  
 Encadernador de 3.<sup>a</sup>;  
 Encadernador-dourador de 3.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 3.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 3.<sup>a</sup>;  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-moldador em caixas de 3.<sup>a</sup>;  
 Impressor tipográfico de 3.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador de 3.<sup>a</sup>;  
 Motorista de ligeiros de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas agrícolas;  
 Operador de máquinas auxiliares de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador manual de 1.<sup>a</sup>;  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro/trolha de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Prefeito;  
 Projeccionista;  
 Recepcionista principal;  
 Restaurador de folhas de 1.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Teclista monotipista de 3.<sup>a</sup>;  
 Telefonista principal;  
 Transportador de 3.<sup>a</sup>;  
 Tratador ou guardador de gado.

## Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.ª;  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª;  
 Ajudante de enfermagem;  
 Ajudante de ocupação;  
 Auxiliar de acção médica de 1.ª;  
 Capataz;  
 Costureira/alfaiate;  
 Costureiro de encadernação de 2.ª;  
 Operador de processamento de texto de 1.ª;  
 Estagiário do 2.º ano (ADM);  
 Operador de computador estagiário;  
 Operador de máquinas auxiliares de 2.ª;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.ª;  
 Operador manual de 2.ª;  
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);  
 Recepcionista de 1.ª;  
 Restaurador de folhas de 2.ª;  
 Sapateiro;  
 Telefonista de 1.ª

## Nível XVI:

Abastecedor;  
 Ajudante de cozinheiro;  
 Ajudante de motorista;  
 Ajudante de padaria;  
 Auxiliar de acção médica de 2.ª;  
 Auxiliar de laboratório;  
 Barbeiro;  
 Bilheteiro;  
 Caseiro;  
 Chegador ou ajudante de fogueiro;  
 Contínuo de 1.ª;  
 Costureiro de encadernação de 3.ª;  
 Operador de processamento de texto de 2.ª;  
 Empregado de balcão;  
 Empregado de mesa;  
 Empregado de refeitório;  
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares;  
 Estagiário do 1.º ano (ADM);  
 Guarda ou guarda rondista de 1.ª;  
 Maqueiro;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;  
 Operador manual de 3.ª;  
 Porteiro de 1.ª;  
 Pré-oficial do 1.º ano (EL);  
 Recepcionista de 2.ª;  
 Restaurador de folhas de 3.ª;  
 Telefonista de 2.ª

## Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);  
 Arrumador;  
 Contínuo de 2.ª;  
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
 Engomador;  
 Estagiário de recepcionista;  
 Guarda de propriedades ou florestal;

Guarda ou guarda rondista de 2.ª;  
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;  
 Jardineiro;  
 Lavadeiro;  
 Porteiro de 2.ª;  
 Roupeiro;  
 Trabalhador agrícola.

## Nível XVIII:

Ajudante do 1.º ano (EL);  
 Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT);  
 Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);  
 Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);  
 Servente (CC);  
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

## Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);  
 Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT);  
 Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);  
 Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

## Nível XX:

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);  
 Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF);  
 Auxiliar menor;  
 Pacote de 17 anos.

## Nível XXI:

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);  
 Pacote de 16 anos.

## ANEXO V

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

TABELA A

Em euros	
Nível	Valores
I .....	1 157
II .....	1 078
III .....	1 015
IV .....	967
V .....	917
VI .....	869
VII .....	820
VIII .....	773
IX .....	726
X .....	678
XI .....	630
XII .....	587
XIII .....	543
XIV .....	507
XV .....	490
XVI .....	483
XVII .....	479
XVIII .....	475

TABELAS B

Níveis	Anos de serviço	1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com licenciatura	2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato
		Valores em euros	Valores em euros
I . . . . .	26 ou mais . . . . .	3 028	2 491
II . . . . .	De 23 a 25 . . . . .	2 382	2 292
III . . . . .	De 20 a 22 . . . . .	2 035	1 920
IV . . . . .	De 16 a 19 . . . . .	1 920	1 855
V . . . . .	De 13 a 15 . . . . .	1 855	1 707
VI . . . . .	De 9 a 12 . . . . .	1 707	1 473
VII . . . . .	De 4 a 8 . . . . .	1 473	1 359
VIII . . . . .	De 1 a 3 . . . . .	994	994
IX . . . . .	0 . . . . .	840	833

**3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 731
II	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com mais de 15 anos . . . . .	1 477
III	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com mais de 10 anos . . . . .	1 387
IV	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com mais de 10 anos . . . . .	1 348
V	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com mais de 5 anos . . . . .	1 208
VI	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 25 anos . . . . .	1 193
VII	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e com mais de 10 anos . . . . .	1 155
VIII	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com mais de 5 anos . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 20 anos . . . . .	1 137
IX	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 15 anos . . . . .	1 081
X	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e com mais de 5 anos . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 10 anos . . . . .	960
XI	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 5 anos . . . . .	840
XII	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior . . . . .	819
XIII	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário . . . . .	766

Níveis	Anos de serviço	4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com licenciatura profissionalizados	5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional
		Valores em euros	Valores em euros
I . . . . .	26 ou mais . . . . .	2 546	2 492
II . . . . .	De 23 a 25 . . . . .	1 927	1 883
III . . . . .	De 20 a 22 . . . . .	1 810	1 762
IV . . . . .	De 16 a 19 . . . . .	1 649	1 605
V . . . . .	De 13 a 15 . . . . .	1 480	1 448
VI . . . . .	De 9 a 12 . . . . .	1 400	1 345
VII . . . . .	De 4 a 8 . . . . .	1 146	1 098
VIII . . . . .	De 1 a 3 . . . . .	993	971
IX . . . . .	0 . . . . .	840	833

**6 — Restantes educadores e professores, sem funções docentes, com funções educativas**

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos . . . . .	1 208

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
II	Educador de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos . . . . .	1 151
III	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos . . . . . Professores com grau superior e mais de 25 anos . . . . . Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos . . . . .	1 136
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos . . . . . Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos . . . . . Professores com grau superior e mais de 20 anos . . . . . Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos . . . . . Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos . . . . .	1 078
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos . . . . . Professores com grau superior e mais de 15 anos . . . . . Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos . . . . . Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos . . . . . Professores sem grau superior e mais de 25 anos . . . . . Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos . . . . .	959
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos . . . . . Professores com grau superior e mais de 10 anos . . . . . Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos . . . . . Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos . . . . . Professores sem grau superior e mais de 20 anos . . . . . Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos . . . . .	867
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos . . . . . Professores com grau superior e mais de 5 anos . . . . . Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos . . . . . Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos . . . . . Professores sem grau superior e mais de 15 anos . . . . . Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos . . . . .	765
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior . . . . . Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos . . . . . Professores sem grau superior e mais de 10 anos . . . . . Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos . . . . .	721
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar . . . . . Professores com grau superior . . . . . Professores sem grau superior e mais de 5 anos . . . . . Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos . . . . .	696
X	Educadores de infância sem curso, com diploma . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma . . . . . Professores sem grau superior . . . . . Educadores de estabelecimento sem grau superior . . . . . Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais . . . . . Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico . . . . . Educadores de infância autorizados . . . . .	634

### Notas

1) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível iv da tabela B-4.

2) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível iv da tabela B-5.

3) Os montantes retributivos constantes das tabelas B-4 e B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no

exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

4) O disposto nos n.ºs 1 e 2 tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos se encontrem preenchido, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

5) Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível ime-

diatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

6) Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível VIII da tabela B-5.

7) Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

8) As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 273.º do Código do Trabalho.

9) O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, alterada pela revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

Porto, 3 de Janeiro de 2012.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

*João Carlos Gomes Dias*, mandatário.

*Nuno dos Santos Rodrigues*, mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZCentro — Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;

SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus 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;

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Joaquim João Martins Dias da Silva*, mandatário.

Depositado em 6 de fevereiro de 2012, a fl. 122 do livro n.º 11, com o n.º 9/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros — Revisão global.**

Cláusula 1.ª

**Âmbito pessoal**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins), SINTAC (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil), SITAVA (Sindicato dos

Trabalhadores da Aviação e Aeroportos) e SQAC (Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial) (adiante sindicatos outorgantes).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

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

2 — A SPdH, S. A., integra o sector de actividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.

3 — O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 1653 trabalhadores.

4 — A regulação das relações de trabalho dos trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro rege-se por contrato individual próprio, sem perda do vínculo territorial.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2014, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — Decorrido o prazo de vigência fixado no número anterior, renova-se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

1 — A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para

o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva.

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

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

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

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

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da empresa se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo v e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Colocação nos escalões da tabela salarial

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira — Requisitos mínimos gerais

1 — A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo v para cada categoria profissional.

2 — A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adopção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4 — No caso previsto na alínea e) do n.º 2, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5 — A verificação da inexistência de motivos impositivos da evolução, previstos no n.º 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6 — Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no n.º 2 o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

7 — A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8 — Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9 — Se o resultado da avaliação for positiva e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10 — A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

11 — O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um



representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12 — Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13 — Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14 — Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15 — O disposto no n.º 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

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

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo v para cada categoria profissional.

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

4 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho. Transferência

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

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

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

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Efeitos da transferência

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

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

a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

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

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

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

a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo v.

2 — O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — A empresa promoverá, até 31 de Dezembro de 2012, a elaboração de regulamentos internos donde cons-

tem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

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

3 — O envio de novos regulamentos para aprovação, à autoridade competente, será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

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

a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação

de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no anexo V, n.ºs VII e VIII, à excepção do previsto nos n.ºs 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Duração do trabalho normal/flexibilidade**

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

a) O período normal de trabalho é 7 horas e 30 minutos/37 horas e 30 minutos semanais. Pode ser aumentado o período normal de trabalho até 2 horas e 30 minutos por dia/50 horas semanais, desde que a média seja de 37 horas e 30 minutos/semana na aferição dos rácios de seis em seis meses (de 1 de Fevereiro a 31 de Julho — de 1 de Agosto a 31 de Janeiro).

b) No período de ajustamento dos rácios horários, cada trabalhador laborará no mínimo 5 horas por dia e ou 25 horas semanais, com garantia efectiva do pagamento integral do subsídio de refeição.

c) Os horários com amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana) só podem ser aplicados nas entradas entre as 7 e as 16 horas, ambas inclusive.

d) Aos casais, trabalhadores, com filhos em idade escolar, nos termos da lei, não será observada a amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana), em simultâneo, desde que solicitado pelos próprios.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Definições**

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

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

3 — «Descanso semanal» — é o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários;
- c) Descanso complementar — é o constituído por:
- d) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;
- e) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4 — «Turno» — é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho entre os descansos semanais respectivos.

5 — «Ciclo de rotação» — é a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Intervalos de refeição e de descanso**

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

pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

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

4 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho.

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

6 — Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0 horas, o trabalhador só retomará o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Horários de turnos**

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

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

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

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

5 — São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

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

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Nos termos deste AE, considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

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

3 — Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4 — Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dia de descanso complementar

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

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

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 34.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 — Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

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

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos;

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

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

3 — Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade e tolerância

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

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

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

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

4 — O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

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

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

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

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

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

10 — Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, onze horas. A retoma ao serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A empresa proporcionará no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2 — Os trabalhadores pagarão no refeitório € 2,50 por refeição. No caso de aumento do valor a pagar pelo trabalhador, o valor do subsídio de refeição aumentará na mesma proporção.

3 — Nos locais onde não existir refeitório, os trabalhadores receberão um complemento de € 2,20.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

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

2 — Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados, condicionado pela assiduidade nos termos do número seguinte. O período anual de férias terá a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — A duração do período de 26 dias de férias será reduzida em função da falta de assiduidade do trabalhador, no ano a que as férias se reportam, na seguinte medida:

- a) Redução de um dia de férias, se tiver registado 13 (12+1) faltas justificadas;
- b) Redução de dois dias de férias, se tiver registado 14 (12+2) faltas justificadas;
- c) Redução de três dias de férias, se tiver registado 15 (12+3 ou mais) ou mais faltas justificadas;

d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

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

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

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

(\*) No período da Páscoa, uma semana, a pontuação a atribuir será de 8 pontos.

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

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

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

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turno;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

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

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

- a) Ajudas de custo;
- b) Abono para falhas;
- c) Despesas de transporte;
- d) Subsídio para educação especial;
- e) Subsídio de refeição;
- f) Comparticipação nas despesas de infantário;

- g) Complemento de abono de família;
- h) Subsídio para material escolar;
- i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Anuidades**

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3 — Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4 — Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5 — O valor de cada anuidade para todos os trabalhadores é de € 15,46.

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

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

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

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

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 22 e as 5 horas, na medida em que exceda 20 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.

4 — Para o limite das 20 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 0 e as 5 horas.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

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

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Subsídio de turnos**

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

a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência, terá um valor de € 206;

b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência, terá um valor de € 155;

c) Horários com amplitude superior a 16 e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior terá um valor/hora de € 6,50;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos, terá um valor de € 84.

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

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 12 ou 17 anos consecutivos em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa) deixem de prestar serviço naquelas condições manterão o seu montante não actualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 67 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 17 ou 23 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e

mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições manterão o seu montante não actualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementarizará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no n.º 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos, manuseiem dinheiro, exerçam cobranças, transacção de valores ou outros relacionados têm direito a um abono diário pelo risco de falhas no montante de € 3.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a  $\frac{1}{160}$  dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio por condições especiais de trabalho

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

2 — O subsídio previsto no número anterior é de € 27,43.

3 — São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (€ 18,95) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de € 5,80.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prémio de distribuição de lucros

1 — É instituído um prémio de distribuição de lucros (PDL), regulado nos termos dos números seguintes.

2 — O PDL é anual e será devido sempre que, no ano civil imediatamente anterior, o valor dos resultados de exploração antes de prémio e impostos (REAPI) seja superior a € 3 000 000.

3 — O montante global total do PDL é de 20 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00).

4 — São beneficiários do prémio todos os trabalhadores da empresa que, no ano a que o mesmo se reporta (ano imediatamente anterior ao da sua atribuição):

a) Tenham prestado um mínimo de quatro meses de trabalho efectivo real, seguidos ou interpolados;

b) Tenham merecido avaliação de desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;

c) Não tenham registado mais do que três dias de faltas injustificadas;

d) Não tenham sido punidos com sanção disciplinar de gravidade superior a repreensão registada.

5 — O prémio é constituído pelas três prestações cumulativas seguintes:

a) Prestação global de contribuição;

b) Prestação equitativa de contribuição;

c) Prestação de mérito.

6 — A prestação global de contribuição é de montante global total de 4 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuído a todos os trabalhadores beneficiários em função das horas trabalhadas por cada um no ano a que se refere o prémio.

7 — A prestação equitativa de contribuição é de montante global total de 4 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuída a todos os trabalhadores beneficiários em função das horas



trabalhadas por cada um e da respectiva remuneração fixa média no ano a que se refere o prémio.

8 — A prestação de mérito é de montante global total de 12 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuída a todos os trabalhadores beneficiários com avaliação de desempenho de *Bom* ou *Muito bom* no ano a que se refere o prémio, nas seguintes medidas:

a) Trabalhadores com avaliação de desempenho de *Bom* — distribuição de 4 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) em função do número de horas trabalhadas em relação ao total de horas trabalhadas por todos os trabalhadores beneficiários da prestação de mérito;

b) Trabalhadores com avaliação de desempenho de *Muito bom* — distribuição de 8 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) em função do número de horas trabalhadas em relação ao total de horas trabalhadas pelos trabalhadores com avaliação de desempenho de *Muito bom*.

9 — Os trabalhadores que, no ano de atribuição do prémio, suspendam ou cessem o seu contrato de trabalho, por efeito de passagem à situação de pré-reforma ou de reforma, respectivamente, terão direito ao prémio desde que reúnam os requisitos estabelecidos no n.º 4, sendo por isso beneficiários.

10 — Em cada ano, a decisão de atribuição do PDL e a determinação do respectivo montante global total terão lugar na assembleia geral da aprovação de contas.

11 — Quando seja devido, o prémio será pago, conjuntamente com a remuneração mensal, no 2.º mês imediatamente seguinte ao da decisão da sua atribuição.

12 — A aplicação do presente acordo terá início no ano de 2016, por referência aos REAPI de 2015.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos do trabalho

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

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos

e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e se-

gurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Protecção na doença e acidentes

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, a empresa assegurará, após os três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando exclusivamente o encargo correspondente à diferença entre esse montante e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social ou pelo que seria atribuído se houver razões que justifiquem a não atribuição.

2 — A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as actualizações em cada momento em vigor;

As anuidades;

O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;

O subsídio de turnos;

O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 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.

6 — Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

7 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula,

reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Protecção na invalidez

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Infantário

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

2 — As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.

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

7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;

11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;

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

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

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

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de

recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações € 157,62.

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1 — A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá € 118,21.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor de € 78,81, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

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

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de € 2,50.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 65.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente

justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

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

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

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

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

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

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

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

7 — O valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida no activo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida.

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

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

4 — A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 50 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 90 000.

6 — O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no anexo V, n.ºs VII e VIII.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo V constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

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

4 — A comissão paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — Até 31 de Dezembro de 2014 será revista, com uniformização para todos os trabalhadores de todas as profissões abrangidas pelo AE, a regulamentação da avaliação de desempenho e potencial.

2 — Os níveis de avaliação a estabelecer na nova regulamentação serão, para todos os trabalhadores:

*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Bom;*  
*Muito bom.*

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Regime transitório

1 — No período de vigência fixado no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> (até 31 de Dezembro de 2014) não terá lugar qualquer alteração salarial ou de prestações ou benefícios pecuniários.

2 — Durante o período de vigência fixado no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> (até 31 de Dezembro de 2014) fica suspensa a aplicação de todas as normas do presente AE e dos anexos que constituem sua parte integrante, relativas a evolução nas carreiras.

3 — Por efeito do disposto no número anterior, durante o período de suspensão da aplicação das normas nele referidas é suspensa a contagem do tempo de permanência em cada grau das carreiras, devendo essa contagem ser retomada e prosseguida em 1 de Janeiro de 2015, a partir do tempo de permanência registado na data da entrada em vigor do presente AE.

4 — Durante o regime transitório, ficam excluídos em todas as carreiras profissionais os graus de iniciado/iniciação/adaptação, da aplicação do n.º 3.

5 — Durante o período de vigência fixado no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>, a empresa compromete-se a não efectuar qualquer processo de despedimento colectivo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

1 — Com a entrada em vigor deste AE revoga-se toda a regulamentação colectiva de trabalho relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos que com este AE esteja em contradição, nomeadamente:

a) O AE celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

2 — Consideram as partes o regime deste AE e respectivos anexos globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Lisboa, 20 de Janeiro de 2012.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA):

*José Mendes Maridalho*, mandatário.

*André Manuel Ribeiro Silva*, mandatário.

*Adelino Manuel Marques Silva*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC):

(Assinatura ilegível.)

*Eugénia Cristina Santos Varzielas*, vogal do secretariado nacional.

*Manuel Osvaldo Saraiva Batista*, vogal do secretariado nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA):

(Assinaturas ilegíveis.)

*José Prazeres Simão*, dirigente sindical.

*Brígida Clímaco Soares Costa*, dirigente sindical.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC):

*José Albino Gaspar Duarte*, presidente.

*Carlos Alberto Costa Cruz*, vogal da direcção.

Pelos Serviços Portugueses de Handling, S. A. (SPdH):

*Carlos Gomes Nogueira*, administrador-delegado.

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, vogal do conselho de administração.

#### **Técnico de tráfego de assistência em escala — TTAE**

##### **A) Caracterização funcional**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Caracterização da profissão**

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência em terra aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Condições de ingresso na profissão**

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecidas pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os técnicos de tráfego de assistência em escala enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2;
- c) Capacitação — graus I, II e III;
- d) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- e) Especialização — graus VI e VII;
- f) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) TTAE supervisor — grau VIII;
- b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto — grau IX;
- c) TTAE chefe de escala operacional — grau X.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Caracterização de funções na linha técnica**

1 — Iniciado — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2 — Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2 — caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3 — Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e

comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5 — Especialização — graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade; tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6 — Senioridade — graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha hierárquica

1 — Supervisor:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Chefe de escala operacional-adjunto:

a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;

b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;

e) Responde, perante o chefe de escala operacional, pelos resultados e ocorrências diárias da operação;

f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

h) Efectua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;

i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.

3 — Chefe de escala operacional:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;

d) Garante a interligação operacional entre a unidade de *handling* e com os representantes das companhias assistidas;

e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;

f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;

g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;

h) Efectua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;

i) Representa o chefe da unidade de *handling* na operação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TTAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua

evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a *Muito bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em con-

curso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TTAE supervisor — estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;

c) TTAE chefe de escala operacional — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TTAE.

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissionais.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional da área onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TTAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;
- b) Percorso profissional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Bom;*  
*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### **B) Organização do trabalho**

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Turno. Definição**

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Organização do trabalho por turnos**

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de seis horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;



f) Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de € 8.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma a duas horas para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 9 horas e as 9 horas e 30 minutos.

#### C) Tabela salarial

TTAE — Técnico de tráfego de assistência em escala

	Euros	Tempo (meses)	ADP
TTAE/grau x . . . . .	2 163		
TTAE/grau IX . . . . .	1 957		Muito bom.
TTAE/grau VIII . . . . .	1 824		Muito bom.
TTAE/grau VII . . . . .	1 674		Bom.
TTAE/grau VI . . . . .	1 530	36	Bom.
TTAE/grau V . . . . .	1 422	36	Bom.
TTAE/grau IV . . . . .	1 247	36	Bom.
TTAE/grau III . . . . .	1 133	24	Bom.
TTAE/grau II . . . . .	994	24	Suficiente.
TTAE/grau I . . . . .	855	24	Suficiente.
TTAE/grau 0.2 . . . . .	780	12	Suficiente.
TTAE/grau 0.1 . . . . .	730	12	Suficiente.
TTAE/grau 0 . . . . .	680	12	Suficiente.
TTAE/iniciado . . . . .	650	6	

#### Operador de assistência em escala — OAE

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio das línguas portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os operadores de assistência em escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2;
- c) Capacitação — graus I, II e III;
- d) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- e) Especialização — graus VI e VII;
- f) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) OAE — chefe de equipa — grau VIII.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2 — Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2 — caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3 — Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais, pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5 — Especialização — graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6 — Senioridade — graus VIII e IX — caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

## Caracterização de funções na linha hierárquica

**Chefe de equipa:**

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

d) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

## Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente

inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estágio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau v, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau vi, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau vi, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau vii, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m) O acesso aos graus viii e ix estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a *Muito bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita, a integração no grau viii, após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) OAE chefe de equipa — estar integrado no grau vi e experiência mínima de sete anos na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao OAE.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada OAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;

b) Percursos profissionais;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento

em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Bom;*  
*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

### B) Organização do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de € 8.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6 horas e as 9 horas e 30 minutos, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 9 horas e as 9 horas e 30 minutos.

### C) Tabela salarial

#### OAE — Operador de assistência em escala

	Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/grau IX .....	1 597		
OAE/grau VIII .....	1 463		
OAE/grau VII .....	1 298		
OAE/grau VI .....	1 195	36	Muito bom. Muito bom. Bom.

	Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/grau v . . . . .	1 092	36	<i>Bom.</i>
OAE/grau IV . . . . .	1 010	36	<i>Bom.</i>
OAE/grau III . . . . .	938	24	<i>Bom.</i>
OAE/grau II . . . . .	835	24	<i>Suficiente.</i>
OAE/grau I . . . . .	747	24	<i>Suficiente.</i>
OAE/grau 0.2 . . . . .	680	12	<i>Suficiente.</i>
OAE/grau 0.1 . . . . .	630	12	<i>Suficiente.</i>
OAE/grau 0 . . . . .	580	12	<i>Suficiente.</i>
OAE/grau/iniciado . . . . .	550	6	

### **Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião — TMEAA**

#### **A) Caracterização profissional**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Caracterização da profissão**

1 — O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos com vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2 — Actividades — desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

- a) Reparação de unidades;
- b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos;
- c) Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;
- d) Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;
- e) Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- f) Planeamento, programação e controlo de produção.

##### **3 — Competências abrangidas:**

- a) Estruturas — manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta e elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas;
- b) Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião;
- c) Electricidade — executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- d) Mecânica — executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

e) Pintura — executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;

f) Preparação/planeamento — executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços, à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião;

g) Torneiro mecânico — opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação de ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Condições de ingresso na profissão**

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, e formação e experiência profissionais, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os técnicos de manutenção de equipamento de assistência a avião enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1, 0.2;
- c) Capacitação — graus I, II e III;
- d) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- e) Especialização — graus VI e VII;
- f) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) TMEAA mestre — grau VII;
- b) TMEAA chefe de secção — grau VIII.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Caracterização de funções na linha técnica**

1 — Iniciado — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2 — Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2:

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;

b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua actividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

3 — Capacitação — graus I, II e III:

a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;

b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho predefinidas;

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

4 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V:

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;

b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5 — Especialização — graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

6 — Senioridade — graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;

b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Caracterização de funções na linha hierárquica**

1 — Mestre:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Chefe de secção:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;

d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;

e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

g) Efectua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;

h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Desempenho de funções**

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob su-

pervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Suficiente*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*, à

apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TMEAA mestre — integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TMEAA chefe de secção — integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMEAA estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TMEAA e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMEAA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada TMEAA será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;
- Percursos profissionais;
- Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- Desempenho de funções de chefia;
- Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Bom;*  
*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

TMEAA — Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
TMEAA/grau IX . . . . .	1 751		
TMEAA/grau VIII . . . . .	1 596,50		<i>Muito bom.</i>
TMEAA/grau VII . . . . .	1 432		<i>Muito bom.</i>
TMEAA/grau VI . . . . .	1 282,50	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau V . . . . .	1 112,50	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau IV . . . . .	1 020	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau III . . . . .	906,50	24	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau II . . . . .	814	24	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau I . . . . .	721	24	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau 0.2 . . . . .	670	12	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau 0.1 . . . . .	620	12	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau 0 . . . . .	570	12	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau/iniciado . . . . .	540	6	

#### Técnico de organização e administração — TOA

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2 — Executa operações de caixa.

3 — Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4 — Assegura serviços de biblioteca.

5 — Assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial.

6 — Assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

7 — No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Competências abrangidas:

1 — Administração:

a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de



peçoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;

b) Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

## 2 — Comunicação:

a) Desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;

b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação;

c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;

d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;

e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;

f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da empresa;

g) Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

## 3 — Contabilidade:

a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;

b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efectua pagamentos e recebimentos.

4 — Prevenção e segurança — organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

## 5 — Recursos humanos:

a) Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;

b) Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições de desempenho

#### 1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2:

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

Consolidação de conhecimentos — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização — grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade — graus VII e VIII — caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2 — Linha de chefia:

**Supervisor** — é o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

**Chefe de secção** — é o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade condu-

centes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Currículo técnico

1 — Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá

resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação que lhe são proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os técnicos de organização e administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Iniciado — seis meses;

Aquisição de conhecimentos:

TOA grau 0 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau 0.1 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau 0.2 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

Capacitação:

TOA grau I — 18 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau II — 24 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau III — 24 meses + ADP *Bom*;

TOA grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;

Consolidação — TOA grau V — 48 meses + ADP *Bom*;

Especialização — TOA grau VI — ADP *Muito bom*;

Senioridade:

TOA grau VII — ADP *Muito bom*;

TOA grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

TOA supervisor — grau VII;

TOA chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TOA/supervisor — TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TOA/chefe de secção — TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TOA/supervisor — TOA grau VII;

b) TOA/chefe de secção — TOA grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*

*Suficiente;*

*Bom;*

*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### TOA — Técnico de organização e administração

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TOA/grau VIII . . .	Chefe de secção (*)	1 751		
TOA/grau VII . . .	Supervisor (*) . . . .	1 648		
TOA/grau VI . . . .		1 390,50		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau V . . . .		1 287,50	48	<i>Muito bom.</i>
TOA/grau IV . . . .		1 184,50	30	<i>Bom.</i>
TOA/grau III . . . .		1 030	24	<i>Bom.</i>
TOA/grau II . . . .		917	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau I . . . .		803,50	18	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau 0.2 . . .		721	12	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau 0.1 . . .		700	12	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau 0 . . . .		680	12	<i>Suficiente.</i>
TOA/iniciado . . .		630	6	

#### Técnico comercial — TC

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2 — Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

1 — Linha técnica:

a) Iniciação:

i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

*b) Capacitação — graus 0, 0.1, 0.2, I, II, III e IV:*

*i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;*

*ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;*

*iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;*

*iv) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;*

*c) Consolidação de conhecimentos — grau V:*

*i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;*

*ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;*

*iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;*

*d) Especialização — grau VI:*

*i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;*

*ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;*

*iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;*

*iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;*

*v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;*

*e) Senioridade — graus VII e VIII:*

*i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização;*

*ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;*

*iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;*

*iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;*

*v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos;*

*vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;*

*vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualifica-*

*ções, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;*

*viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;*

*ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.*

**2 — Linha de chefia:**

*a) TC supervisor:*

*i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;*

*ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;*

*iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;*

*iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;*

*v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;*

*vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;*

*vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;*

*viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;*

*ix) Colabora com o TC chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;*

*b) TC chefe de secção:*

*i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;*

*ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;*

*iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;*

*iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;*

*v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos;*

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TC**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa,

falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular; entrevista profissional; avaliação de conhecimentos técnicos; avaliação psicológica, e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os técnicos comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido, entretanto, adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Iniciado — seis meses;

Aquisição de conhecimentos:

TC grau 0 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau 0.1 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau 0.2 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

Capacitação:

TC grau I — 18 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau II — 24 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau III — 24 meses + ADP *Bom*;

TC grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;

Consolidação — TC grau V — 48 meses + ADP *Bom*;

Especialização — TC grau VI — ADP *Muito bom*;

Senioridade:

TC grau VII — ADP *Muito bom*;

TC grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

a) TC supervisor — grau VII;

b) TC chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Progressão na linha técnica**

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor — TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção — TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TC/supervisor — grau VII;

b) TC/chefe de secção — grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*

*Suficiente;*

*Bom;*

*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### TC — Técnico comercial

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TC/grau VIII . . .	Chefe de secção . . .	1 802,50		
TC/grau VII . . .	Supervisor . . . . .	1 699,50		<i>Muito bom.</i>
TC/grau VI . . . .		1 442		<i>Muito bom.</i>

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TC/grau v . . . .		1 380,50	48	<i>Bom.</i>
TC/grau iv . . . .		1 277,50	30	<i>Bom.</i>
TC/grau iii . . . .		1 102,50	24	<i>Bom.</i>
TC/grau ii . . . .		948	24	<i>Suficiente.</i>
TC/grau i . . . .		803,50	18	<i>Suficiente.</i>
TC/grau 0.2 . . .		721	12	<i>Suficiente.</i>
TC/grau 0.1 . . .		680	12	<i>Suficiente.</i>
TC/grau 0 . . . .		650	12	<i>Suficiente.</i>
TC/iniciado . . .		600	6	

**Técnico auxiliar — TAUX****A) Caracterização profissional****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Caracterização da profissão**

1 — Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2 — Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3 — Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4 — Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior.

5 — Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6 — Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica quando para tal esteja devidamente qualificado.

7 — Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8 — No exercício da sua actividade profissional, o TAUX respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9 — Pode coordenar outros trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Competências abrangidas****1 — Administração:**

a) Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;

b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;

c) Actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;

d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;

e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais;

f) Efectua a manutenção corrente dos equipamentos;

g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado;

h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;

i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;

j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;

k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;

l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;

m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

**2 — Serviço externo:**

a) Providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;

b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;

c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;

d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;

e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;

f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos;

g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;

h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos;

i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;

j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;

k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Condições de desempenho****1 — Linha técnica:**

a) Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;



**b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2:**

i) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

ii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iii) Recebe formação para a actividade desenvolvida e à organização da empresa;

**b) Capacitação — graus I, II e III:**

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;

ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

**c) Consolidação de conhecimentos — graus IV e V:**

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;

iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

**d) Senioridade — graus VI e VII:**

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescente funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

iv) Pode orientar tecnicamente TAUX de graus inferiores;

v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

**2 — Linha de chefia:****a) TAUX — supervisor:**

i) É o TAUX com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TAUX chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de

actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Currículo técnico**

1 — Cada TAUX será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;

b) Aproveitamento na formação profissional;

c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;

d) Acções profissionais dignas de destaque;

e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;

f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;

g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Cursos de formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAUX possam satisfazer a regula-

mentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAUX; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAUX, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e ingresso na C/P de TAUX

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAUX terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TAUX compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TAUX faz-se para a posição de TAUX grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TAUX é de 18 anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) Iniciado — seis meses + ADP positivo/suficiente;
- b) Aquisição de conhecimentos:

TAux grau 0 — 12 meses + ADP *Suficiente*;  
TAux grau 0.1 — 12 meses + ADP *Suficiente*;  
TAux grau 0.2 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

c) Capacitação:

- i) Grau I — 18 meses + ADP positivo/*Suficiente*;
- ii) Grau II — 24 meses + ADP positivo/*Suficiente*;
- iii) Grau III — 24 meses + ADP positivo/*Bom*;

d) Consolidação:

- i) Grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;
- ii) Grau V — 36 meses + aval. téc + ADP *Bom* + NE;

e) Senioridade:

- i) Grau VI — aval. téc. + ADP *Muito bom* + NE;
- ii) Grau VII.

3 — Integra a linha de chefia a seguinte posição:

a) TAUX/supervisor — grau VI ou VII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAUX — iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho positiva/*Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho positiva/*Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TAUX evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, e existindo

informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAUX do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAUX grau VI ou superior se já anteriormente possuía.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento

em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente*;
- b) *Suficiente*;
- c) *Bom*;
- d) *Muito bom*.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### TAUX — Técnico auxiliar

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TAUX/grau VII . . . .	Supervisor . . .	1 236		
TAUX/grau VI . . . .	Supervisor . . .	1 030		<i>Muito bom.</i>
TAUX/grau V . . . .		927	36	<i>Bom.</i>
TAUX/grau IV . . . .		845	30	<i>Bom.</i>
TAUX/grau III . . . .		783	24	<i>Bom.</i>
TAUX/grau II . . . .		721	24	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau I . . . .		669,50	18	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau 0.2 . . . .		640	12	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau 0.1 . . . .		610	12	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau 0 . . . .		580	12	<i>Suficiente.</i>
TAUX/iniciado . . . .		550	6	

#### Licenciado — Licenciado/bacharel — BAC

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — É um profissional que possui formação académica superior — licenciatura ou bacharelato.

2 — Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Programa e coordena as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade,

desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento

###### 1 — Iniciação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado.

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

###### 2 — Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

f) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

###### 3 — Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

###### 4 — Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa.

b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Condições de ingresso/progressão na carreira

1 — Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

- a) Licenciado;
- b) Bacharel.

2 — Condições de ingresso:

a) Licenciado:

- i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;
- ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;

b) Bacharel:

- i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;
- ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — Período experimental: 240 dias.

4 — Enquadramento de ingresso:

a) Licenciado e bacharel, sem experiência profissional:

- i) Início da carreira, fase da iniciação;

b) Licenciado e bacharel, com experiência profissional relevante:

- i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa».

5 — Condições de progressão entre fases:

a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento;

- i) 18 meses de exercício profissional como licenciado ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

- i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

- i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
- iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
- iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de traba-

lho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional.

Avaliação técnica formal:

a) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento.

6 — Condições de progressão na carreira:

a) Iniciação/adaptação:

- i) 8 meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau 0:

- i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau iniciado;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Grau 0.1:

- i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.1;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

d) Grau 0.2:

- i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.2;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

Início de selectividade:

e) Grau I:

- i) Dois anos de exercício como licenciado e três anos como bacharel no grau I;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

f) Grau II:

- i) Dois anos de exercício como licenciado e bacharel no grau II;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

e) Grau III:

- i) três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confir-

mado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

f) Grau IV:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;

iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

g) Grau V:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

h) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) *Insuficiente*;

b) *Suficiente*;

c) *Bom*;

d) *Muito bom*.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

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

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

#### B) Tabela salarial

Licenciado/bacharel

Grau	Euros	Evolução		
		Tempo (meses)		ADP
		Licenciado	Bacharel	
VII .....	4 110			
VI .....	3 543,50			<i>Muito bom.</i>
V .....	3 069,50	24	24	<i>Muito bom.</i>
IV .....	2 657,50	24	24	<i>Bom.</i>
III .....	2 348,50	36	36	<i>Bom.</i>
II .....	2 060	24	24	<i>Bom.</i>
I .....	1 792,50	24	36	<i>Bom.</i>
0.2. ....	1 576	12		<i>Suficiente.</i>
0.2. ....	1 417		18	<i>Suficiente.</i>
0.1. ....	1 288	12		<i>Suficiente.</i>
0.1. ....	1 180		18	<i>Suficiente.</i>
0 .....	1 050	12	18	<i>Suficiente.</i>
Iniciado .....	900	8	8	

#### Técnico superior — TS

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada

qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2 — Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento

1 — Adaptação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado.

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2 — Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade.

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

f) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

### 3 — Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

### 4 — Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa.

b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso e progressão na carreira

##### 1 — Condições de ingresso:

a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;

b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

##### 2 — Período experimental: 240 dias.

##### 3 — Enquadramento de ingresso:

a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa e ao posto de trabalho».

##### 4 — Condições de progressão entre fases:

a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:

i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Bom*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;

iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confir-



mado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

#### 5 — Condições de progressão na carreira

a) Grau adaptação/iniciação:

i) 8 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau 0:

i) 18 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Grau 0.1:

i) 18 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

d) Grau 0.2:

i) 18 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

e) Grau I/grau II:

i) Três anos de exercício como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

f) Grau II/grau III:

i) Três anos de exercício como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

g) Grau III/grau IV:

i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;

iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

h) Grau IV/grau V:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;

iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

i) Grau V/grau VI:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

ii) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

j) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) *Insuficiente*;

b) *Suficiente*;

c) *Bom*;

d) *Muito bom*.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

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

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização,

essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico superior

Grau	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
VII .....	4 110		
VI .....	3 543,50		Muito bom.
V .....	3 069,50	24	Bom.
IV .....	2 657,50	24	Bom.
III .....	2 348	36	Bom.
II .....	2 060	36	Bom.
I .....	1 792,50	36	Bom.
0.2 .....	1 576	18	Suficiente.
0.1 .....	1 370	18	Suficiente.
0 .....	1 200	18	Suficiente.
Adaptação .....	1 050	8	

Depositado em 6 de fevereiro de 2012, a fl. 122 do livro n.º 11, com o n.º 11/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos — Revisão global.**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito pessoal**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (adiante sindicato ou torgante).

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito territorial**

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

2 — A SPdH, S. A., integra o sector de actividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.

3 — O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 1653 trabalhadores.

4 — A regulação das relações de trabalho dos trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro rege-se por contrato individual próprio, sem perda do vínculo territorial.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

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

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2014, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — Decorrido o prazo de vigência fixado no número anterior, renova-se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

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

1 — A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

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

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Habilitações mínimas**

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

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **Preenchimento de vagas**

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

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

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

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

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

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da empresa se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

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

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

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

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

a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

#### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo v e das condições de trabalho

estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Colocação nos escalões da tabela salarial

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira — Requisitos mínimos gerais

1 — A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo v para cada categoria profissional.

2 — A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresse e fundamentado por escrito.

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

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adopção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4 — No caso previsto na alínea e) do n.º 2, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5 — A verificação da inexistência de motivos impositivos da evolução, previstos no n.º 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6 — Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no n.º 2 o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

7 — A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8 — Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9 — Se o resultado da avaliação for positiva e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10 — A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

11 — O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12 — Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13 — Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14 — Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15 — O disposto no n.º 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

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

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo v para cada categoria profissional.

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

4 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho. Transferência

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

2 — A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições

previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

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

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Efeitos da transferência

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

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

a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

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

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

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

a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo v.

2 — O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — A empresa promoverá, até 31 de Dezembro de 2012, a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

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

3 — O envio de novos regulamentos para aprovação, à autoridade competente, será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

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

a) Iniciem ou concluem a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no anexo V, n.ºs VII e VIII, à excepção do previsto nos n.ºs 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal/flexibilidade

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

a) O período normal de trabalho é 7 horas e 30 minutos/37 horas e 30 minutos semanais. Pode ser aumentado o período normal de trabalho até 2 horas e 30 minutos por dia/50 horas semanais, desde que a média seja de 37 horas e 30 minutos/semana na aferição dos rácios de seis em seis meses (de 1 de Fevereiro a 31 de Julho — de 1 de Agosto a 31 de Janeiro).

b) No período de ajustamento dos rácios horários, cada trabalhador laborará no mínimo 5 horas por dia e ou 25 horas semanais, com garantia efectiva do pagamento integral do subsídio de refeição.

c) Os horários com amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana) só podem ser aplicados nas entradas entre as 7 e as 16 horas, ambas inclusive.

d) Aos casais, trabalhadores, com filhos em idade escolar, nos termos da lei, não será observada a amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana), em simultâneo, desde que solicitado pelos próprios.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Definições

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

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

3 — «Descanso semanal» — é o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários;
- c) Descanso complementar — é o constituído por:
- d) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;
- e) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4 — «Turno» — é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho entre os descansos semanais respectivos.

5 — «Ciclo de rotação» — é a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

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

2 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

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

4 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho.

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

6 — Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0 horas, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horários de turnos

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

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

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

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

5 — São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição

inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

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

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

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Nos termos deste AE, considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

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

3 — Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4 — Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dia de descanso complementar

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

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

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 34.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 — Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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



#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

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

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos;
- b) Almoço — entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

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

3 — Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade e tolerância

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

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

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

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

4 — O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

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

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

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

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

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

10 — Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, onze horas. A retoma ao serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A empresa proporcionará no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2 — Os trabalhadores pagarão no refeitório € 2,50 por refeição. No caso de aumento do valor a pagar pelo trabalhador, o valor do subsídio de refeição aumentará na mesma proporção.

3 — Nos locais onde não existir refeitório, os trabalhadores receberão um complemento de € 2,20.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

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

2 — Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados, condicionado pela assiduidade nos termos do número seguinte. O período anual de férias terá a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — A duração do período de 26 dias de férias será reduzida em função da falta de assiduidade do trabalhador, no ano a que as férias se reportam, na seguinte medida:

- a) Redução de um dia de férias, se tiver registado 13 (12+1) faltas justificadas;
- b) Redução de dois dias de férias, se tiver registado 14 (12+2) faltas justificadas;
- c) Redução de três dias de férias, se tiver registado 15 (12+3 ou mais) ou mais faltas justificadas;
- d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

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

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

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

(\*) No período da Páscoa, uma semana, a pontuação a atribuir será de 8 pontos.

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

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

g) Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

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

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turno;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

1 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos trabalhadores para refeição nem as

comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3 — Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4 — Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5 — O valor de cada anuidade para todos os trabalhadores é de € 15,46.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

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

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

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 22 e as 5 horas, na medida em que exceda 20 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.

4 — Para o limite das 20 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 0 e as 5 horas.

5 — Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência

de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

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

a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência, terá um valor de € 206;

b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência, terá um valor de € 155;

c) Horários com amplitude superior a 16 e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior terá um valor/hora de € 6,50;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos, terá um valor de € 84.

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

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 12 ou 17 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa) deixem de prestar serviço naquelas condições manterão o seu montante não actualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 67 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 17 ou 23 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições manterão o seu montante não actualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no n.º 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos, manuseiem dinheiro, exerçam cobranças, transacção de valores ou outros relacionados têm direito a um abono diário pelo risco de falhas no montante de € 3.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela em-

presa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a  $\frac{1}{160}$  dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio por condições especiais de trabalho

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

2 — O subsídio previsto no número anterior é de € 27,43.

3 — São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (€ 18,95) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de € 5,80.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prémio de distribuição de lucros

1 — É instituído um prémio de distribuição de lucros (PDL), regulado nos termos dos números seguintes.

2 — O PDL é anual e será devido sempre que, no ano civil imediatamente anterior, o valor dos resultados de exploração antes de prémio e impostos (REAPI) seja superior a € 3 000 000.

3 — O montante global total do PDL é de 20 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00).

4 — São beneficiários do prémio todos os trabalhadores da empresa que, no ano a que o mesmo se reporta (ano imediatamente anterior ao da sua atribuição):

a) Tenham prestado um mínimo de quatro meses de trabalho efectivo real, seguidos ou interpolados;

b) Tenham merecido avaliação de desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;

c) Não tenham registado mais do que três dias de faltas injustificadas;

d) Não tenham sido punidos com sanção disciplinar de gravidade superior a repreensão registada.

5 — O prémio é constituído pelas três prestações cumulativas seguintes:

a) Prestação global de contribuição;

b) Prestação equitativa de contribuição;

c) Prestação de mérito.

6 — A prestação global de contribuição é de montante global total de 4 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuído a todos os trabalhadores beneficiários em função das horas trabalhadas por cada um no ano a que se refere o prémio.

7 — A prestação equitativa de contribuição é de montante global total de 4 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuída a todos os trabalhadores beneficiários em função das horas trabalhadas por cada um e da respectiva remuneração fixa média no ano a que se refere o prémio.

8 — A prestação de mérito é de montante global total de 12 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuída a todos os trabalhadores beneficiários com avaliação de desempenho de *Bom* ou *Muito bom* no ano a que se refere o prémio, nas seguintes medidas:

a) Trabalhadores com avaliação de desempenho de *Bom* — distribuição de 4 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) em função do número de horas trabalhadas em relação ao total de horas trabalhadas por todos os trabalhadores beneficiários da prestação de mérito;

b) Trabalhadores com avaliação de desempenho de *Muito bom* — distribuição de 8 % do valor dos REAPI que exceda € 3 000 000 (REAPI-3.000.000,00) em função do número de horas trabalhadas em relação ao total de horas trabalhadas pelos trabalhadores com avaliação de desempenho de *Muito bom*.

9 — Os trabalhadores que, no ano de atribuição do prémio, suspendam ou cessem o seu contrato de trabalho, por efeito de passagem à situação de pré-reforma ou de reforma, respectivamente, terão direito ao prémio desde que reúnam os requisitos estabelecidos no n.º 4, sendo por isso beneficiários.

10 — Em cada ano, a decisão de atribuição do PDL e a determinação do respectivo montante global total terão lugar na assembleia geral da aprovação de contas.

11 — Quando seja devido, o prémio será pago, conjuntamente com a remuneração mensal, no 2.º mês imediatamente seguinte ao da decisão da sua atribuição.

12 — A aplicação do presente acordo terá início no ano de 2016, por referência aos REAPI de 2015.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos de trabalho

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

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

d) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar in-

demnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Protecção na doença e acidentes

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, a empresa assegurará, após os três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando exclusivamente o encargo correspondente à diferença entre esse montante e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social ou pelo que seria atribuído se houver razões que justifiquem a não atribuição.

2 — A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as actualizações em cada momento em vigor;

As anuidades;

O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;

O subsídio de turnos;

O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 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.

6 — Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

7 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Protecção na invalidez

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Infantário

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

2 — As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.

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

7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;

11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;

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

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

5 — Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás

referidas, os que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do Aeroporto.

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa participará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações € 157,62.

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1 — A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá € 118,21.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor de € 78,81, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.

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

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de € 2,50.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 65.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

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

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

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

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

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

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

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

7 — O valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida no activo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida.

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

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

4 — A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 50 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 90 000.

6 — O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no anexo V, n.ºs VII e VIII.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo V constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

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

4 — A comissão paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — Até 31 de Dezembro de 2014 será revista, com uniformização para todos os trabalhadores de todas as profissões abrangidas pelo AE, a regulamentação da avaliação de desempenho e potencial.

2 — Os níveis de avaliação a estabelecer na nova regulamentação serão, para todos os trabalhadores:

*Insuficiente;*

*Suficiente;*

*Bom;*

*Muito bom.*

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Regime transitório

1 — No período de vigência fixado no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> (até 31 de Dezembro de 2014) não terá lugar qualquer alteração salarial ou de prestações ou benefícios pecuniários.

2 — Durante o período de vigência fixado no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> (até 31 de Dezembro de 2014) fica suspensa a aplicação de todas as normas do presente AE e dos anexos que constituem sua parte integrante, relativas a evolução nas carreiras.

3 — Por efeito do disposto no número anterior, durante o período de suspensão da aplicação das normas nele referidas é suspensa a contagem do tempo de permanência em cada grau das carreiras, devendo essa contagem ser retomada e prosseguida em 1 de Janeiro de 2015, a partir do tempo de permanência registado na data da entrada em vigor do presente AE.

4 — Durante o regime transitório, ficam excluídos em todas as carreiras profissionais os graus de iniciado/iniciação/adaptação, da aplicação do n.º 3.



5 — Durante o período de vigência fixado no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>, a empresa compromete-se a não efectuar qualquer processo de despedimento colectivo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

1 — Com a entrada em vigor deste AE revoga-se toda a regulamentação colectiva de trabalho relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos que com este AE esteja em contradição, nomeadamente:

a) O AE celebrado entre a SPdH, S. A., e o Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

2 — Consideram as partes o regime deste AE e respectivos anexos globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Lisboa, 20 de Janeiro de 2012.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (STHA):

*André Teives*, presidente.

*Hélder Augusto Branco de Almeida*, dirigente nacional.

*Rui Manuel e Silva Souto Lopes*, dirigente nacional.

Pelos Serviços Portugueses de Handling, S. A. (SPdH):

*Carlos Gomes Nogueira*, administrador-delegado.

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, vogal do conselho de administração.

#### Técnico de tráfego de assistência em escala — TTAE

##### A) Caracterização funcional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência em terra aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecidas pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os técnicos de tráfego de assistência em escala enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2;
- c) Capacitação — graus I, II e III;
- d) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- e) Especialização — graus VI e VII;
- f) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) TTAE supervisor — grau VIII;
- b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto — grau IX;
- c) TTAE chefe de escala operacional — grau X.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2 — Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2 — caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3 — Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas

competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

#### 5 — Especialização — graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade; tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

#### 6 — Senioridade — graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Caracterização de funções na linha hierárquica

##### 1 — Supervisor:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

##### 2 — Chefe de escala operacional-adjunto:

a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;

b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;

e) Responde, perante o chefe de escala operacional, pelos resultados e ocorrências diárias da operação;

f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

h) Efectua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem

como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;

i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.

#### 3 — Chefe de escala operacional:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;

d) Garante a interligação operacional entre a unidade de *handling* e com os representantes das companhias assistidas;

e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;

f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;

g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;

h) Efectua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;

i) Representa o chefe da unidade de *handling* na operação.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TTAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE

evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a *Muito bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TTAE supervisor — estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;

c) TTAE chefe de escala operacional — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TTAE.

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vencidos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissionais.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional da área onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Currículo técnico**

1 — Cada TTAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;
- b) Percorso profissional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Bom;*  
*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

**B) Organização do trabalho**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Turno. Definição**

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas

nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Organização do trabalho por turnos**

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de seis horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE

para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- a)* Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- b)* Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- c)* Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de € 8.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma a duas horas para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 9 horas e as 9 horas e 30 minutos.

#### C) Tabela salarial

TTAE — Técnico de tráfego de assistência em escala

	Euros	Tempo (meses)	ADP
TTAE/grau x . . . . .	2 163		
TTAE/grau ix . . . . .	1 957		Muito bom.
TTAE/grau viii . . . . .	1 824		Muito bom.
TTAE/grau vii . . . . .	1 674		Bom.
TTAE/grau vi . . . . .	1 530	36	Bom.
TTAE/grau v . . . . .	1 422	36	Bom.
TTAE/grau iv . . . . .	1 247	36	Bom.
TTAE/grau iii . . . . .	1 133	24	Bom.
TTAE/grau ii . . . . .	994	24	Suficiente.
TTAE/grau i . . . . .	855	24	Suficiente.
TTAE/grau 0.2 . . . . .	780	12	Suficiente.
TTAE/grau 0.1 . . . . .	730	12	Suficiente.
TTAE/grau 0 . . . . .	680	12	Suficiente.
TTAE/iniciado . . . . .	650	6	

#### Operador de assistência em escala — OAE

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta

assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio das línguas portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os operadores de assistência em escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a)* Iniciado;
- b)* Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2;
- c)* Capacitação — graus I, II e III;
- d)* Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- e)* Especialização — graus VI e VII;
- f)* Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a)* OAE — chefe de equipa — grau VIII.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2 — Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2 — caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional

superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3 — Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais, pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5 — Especialização — graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6 — Senioridade — graus VIII e IX — caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha hierárquica

Chefe de equipa:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

d) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde

que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estágio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a *Muito bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita, a integração no grau VIII, após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) OAE chefe de equipa — estar integrado no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integram;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao OAE.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada OAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;

b) Percorso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*

*Suficiente;*

*Bom;*

*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

### B) Organização do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso,

deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de € 8.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6 horas e as 9 horas e 30 minutos, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 9 horas e as 9 horas e 30 minutos.

### C) Tabela salarial

#### OAE — Operador de assistência em escala

	Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/grau IX . . . . .	1 597		
OAE/grau VIII . . . . .	1 463		Muito bom.
OAE/grau VII . . . . .	1 298		Muito bom.
OAE/grau VI . . . . .	1 195	36	Bom.
OAE/grau V . . . . .	1 092	36	Bom.
OAE/grau IV . . . . .	1 010	36	Bom.
OAE/grau III . . . . .	938	24	Bom.
OAE/grau II . . . . .	835	24	Suficiente.
OAE/grau I . . . . .	747	24	Suficiente.
OAE/grau 0.2 . . . . .	680	12	Suficiente.
OAE/grau 0.1 . . . . .	630	12	Suficiente.



	Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/grau 0 .....	580	12	<i>Suficiente.</i>
OAE/grau/iniciado .....	550	6	

### **Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião — TMEAA**

#### **A) Caracterização profissional**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Caracterização da profissão**

1 — O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos com vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2 — Actividades — desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

- a) Reparação de unidades;
- b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos;
- c) Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;
- d) Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;
- e) Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- f) Planeamento, programação e controlo de produção.

##### **3 — Competências abrangidas:**

- a) Estruturas — manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta e elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas;
- b) Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião;
- c) Electricidade — executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- d) Mecânica — executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- e) Pintura — executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;
- f) Preparação/planeamento — executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços, à preparação e gestão de materiais e

ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião;

g) Torneiro mecânico — opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação de ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Condições de ingresso na profissão**

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, e formação e experiência profissionais, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os técnicos de manutenção de equipamento de assistência a avião enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1, 0.2;
- c) Capacitação — graus I, II e III;
- d) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- e) Especialização — graus VI e VII;
- f) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) TMEAA mestre — grau VII;
- b) TMEAA chefe de secção — grau VIII.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Caracterização de funções na linha técnica**

1 — Iniciado — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

**2 — Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2:**

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;

b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua actividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

**3 — Capacitação — graus I, II e III:**

a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;

b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho predefinidas;

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

**4 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V:**

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;

b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

**5 — Especialização — graus VI e VII:**

a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

**6 — Senioridade — graus VIII e IX:**

a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;

b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Caracterização de funções na linha hierárquica****1 — Mestre:**

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

**2 — Chefe de secção:**

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;

d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;

e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

g) Efectua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;

h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Desempenho de funções**

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Suficiente*, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Suficiente*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

## Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TMEAA mestre — integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TMEAA chefe de secção — integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

## Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMEAA estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TMEAA e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMEAA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TMEAA será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;
- b) Percorso profissional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Bom;*  
*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

TMEAA — Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
TMEAA/grau IX . . . . .	1 751		
TMEAA/grau VIII . . . . .	1 596,50		<i>Muito bom.</i>
TMEAA/grau VII . . . . .	1 432		<i>Muito bom.</i>
TMEAA/grau VI . . . . .	1 282,50	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau V . . . . .	1 112,50	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau IV . . . . .	1 020	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau III . . . . .	906,50	24	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau II . . . . .	814	24	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau I . . . . .	721	24	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau 0.2 . . . . .	670	12	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau 0.1 . . . . .	620	12	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau 0 . . . . .	570	12	<i>Suficiente.</i>
TMEAA/grau/iniciado . . . . .	540	6	

#### Técnico de organização e administração — TOA

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2 — Executa operações de caixa.

3 — Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4 — Assegura serviços de biblioteca.

5 — Assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial.

6 — Assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

7 — No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Competências abrangidas:

1 — Administração:

a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;

b) Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

## 2 — Comunicação:

a) Desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;

b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação;

c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;

d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;

e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;

f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da empresa;

g) Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

## 3 — Contabilidade:

a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;

b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efectua pagamentos e recebimentos.

4 — Prevenção e segurança — organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

## 5 — Recursos humanos:

a) Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;

b) Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Condições de desempenho

## 1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2:

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

Consolidação de conhecimentos — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização — grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade — graus VII e VIII — caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2 — Linha de chefia:

Supervisor — é o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

**Chefe de secção** — é o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Curriculum técnico**

1 — Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a

identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Cursos de formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação que lhe são proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere

a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os técnicos de organização e administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Iniciado — seis meses;

Aquisição de conhecimentos:

TOA grau 0 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau 0.1 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau 0.2 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

Capacitação:

TOA grau I — 18 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau II — 24 meses + ADP *Suficiente*;

TOA grau III — 24 meses + ADP *Bom*;

TOA grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;

Consolidação — TOA grau V — 48 meses + ADP *Bom*;

Especialização — TOA grau VI — ADP *Muito bom*;

Senioridade:

TOA grau VII — ADP *Muito bom*;

TOA grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

TOA supervisor — grau VII;

TOA chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

k) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Regime remuneratório nas linhas hierárquicas**

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Nomeação na linha hierárquica**

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Nomeação e exoneração de chefias**

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TOA/supervisor — TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TOA/chefe de secção — TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TOA/supervisor — TOA grau VII;

b) TOA/chefe de secção — TOA grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*

*Suficiente;*

*Bom;*

*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

**B) Tabela salarial****TOA — Técnico de organização e administração**

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TOA/grau VIII . . .	Chefe de secção (*)	1 751		
TOA/grau VII . . .	Supervisor (*) . . . .	1 648		
TOA/grau VI . . . .		1 390,50		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau V . . . .		1 287,50	48	<i>Bom.</i>
TOA/grau IV . . . .		1 184,50	30	<i>Bom.</i>
TOA/grau III . . . .		1 030	24	<i>Bom.</i>
TOA/grau II . . . .		917	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau I . . . .		803,50	18	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau 0.2 . . .		721	12	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau 0.1 . . .		700	12	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau 0 . . . .		680	12	<i>Suficiente.</i>
TOA/iniciado . . .		630	6	

**Técnico comercial — TC****A) Caracterização profissional**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Caracterização da profissão**

1 — O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2 — Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Condições de desempenho**

1 — Linha técnica:

a) Iniciação:

i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação — graus 0, 0.1, 0.2, I, II, III e IV:

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;

ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;



iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

c) Consolidação de conhecimentos — grau v:

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Especialização — grau vi:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;

e) Senioridade — graus vii e viii:

i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização;

ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;

iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;

v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos;

vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2 — Linha de chefia:

a) TC supervisor:

i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com o TC chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

b) TC chefe de secção:

i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TC**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular; entrevista profissional; avaliação de conhecimentos técnicos; avaliação psicológica, e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor

de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os técnicos comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido, entretanto, adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Iniciado — seis meses;

Aquisição de conhecimentos:

TC grau 0 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau 0.1 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau 0.2 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

Capacitação:

TC grau I — 18 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau II — 24 meses + ADP *Suficiente*;

TC grau III — 24 meses + ADP *Bom*;

TC grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;

Consolidação — TC grau V — 48 meses + ADP *Bom*;

Especialização — TC grau VI — ADP *Muito bom*;

Senioridade:

TC grau VII — ADP *Muito bom*;

TC grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

a) TC supervisor — grau VII;

b) TC chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Progressão na linha técnica**

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC

evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor — TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção — TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TC/supervisor — grau VII;

b) TC/chefe de secção — grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

*Insuficiente;*

*Suficiente;*

*Bom;*

*Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### TC — Técnico comercial

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TC/grau VIII . . .	Chefe de secção . . .	1 802,50		
TC/grau VII . . .	Supervisor . . . . .	1 699,50		<i>Muito bom.</i>
TC/grau VI . . . .		1 442		<i>Muito bom.</i>
TC/grau V . . . . .		1 380,50	48	<i>Bom.</i>
TC/grau IV . . . . .		1 277,50	30	<i>Bom.</i>
TC/grau III . . . . .		1 102,50	24	<i>Bom.</i>
TC/grau II . . . . .		948	24	<i>Suficiente.</i>
TC/grau I . . . . .		803,50	18	<i>Suficiente.</i>
TC/grau 0.2 . . . .		721	12	<i>Suficiente.</i>
TC/grau 0.1 . . . .		680	12	<i>Suficiente.</i>
TC/grau 0 . . . . .		650	12	<i>Suficiente.</i>
TC/iniciado . . . .		600	6	

**Técnico auxiliar — TAUX**

**A) Caracterização profissional**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Caracterização da profissão**

1 — Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2 — Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3 — Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4 — Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior.

5 — Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6 — Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica quando para tal esteja devidamente qualificado.

7 — Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8 — No exercício da sua actividade profissional, o TAUX respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9 — Pode coordenar outros trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Competências abrangidas**

1 — Administração:

a) Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;

b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;

c) Actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;

d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;

e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais;

f) Efectua a manutenção corrente dos equipamentos;

g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado;

h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;

i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;

j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;

k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;

l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização,

urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;

m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

2 — Serviço externo:

a) Providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;

b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;

c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;

d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;

e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;

f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos;

g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;

h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos;

i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;

j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;

k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Condições de desempenho**

1 — Linha técnica:

a) Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

b) Aquisição de conhecimentos — graus 0, 0.1 e 0.2:

i) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

ii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iii) Recebe formação para a actividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação — graus I, II e III:

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;

ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

c) Consolidação de conhecimentos — graus IV e V:

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;

iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Senioridade — graus VI e VII:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescentes funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

iv) Pode orientar tecnicamente TAUX de graus inferiores;

v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

2 — Linha de chefia:

a) TAUX — supervisor:

i) É o TAUX com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TAUX chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Curriculum técnico

1 — Cada TAUX será titular de um curriculum técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;

b) Aproveitamento na formação profissional;

c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;

d) Acções profissionais dignas de destaque;

e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;

f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;

g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no curriculum técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das «acções não conformes com as normas estabelecidas», o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O curriculum técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAUX possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAUX; do seu não cumprimento não

poderá resultar qualquer prejuízo para o TAUX, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e ingresso na C/P de TAUX

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAUX terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TAUX compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TAUX faz-se para a posição de TAUX grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TAUX é de 18 anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) Iniciado — seis meses + ADP positivo/suficiente;
- b) Aquisição de conhecimentos:

TAux grau 0 — 12 meses + ADP *Suficiente*;  
TAux grau 0.1 — 12 meses + ADP *Suficiente*;  
TAux grau 0.2 — 12 meses + ADP *Suficiente*;

c) Capacitação:

- i) Grau I — 18 meses + ADP positivo/*Suficiente*;
- ii) Grau II — 24 meses + ADP positivo/*Suficiente*;
- iii) Grau III — 24 meses + ADP positivo/*Bom*;

d) Consolidação:

- i) Grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;
- ii) Grau V — 36 meses + aval. téc + ADP *Bom* + NE;

e) Senioridade:

- i) Grau VI — aval. téc. + ADP *Muito bom* + NE;
- ii) Grau VII.

3 — Integra a linha de chefia a seguinte posição:

- a) TAUX/supervisor — grau VI ou VII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAUX — iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho *Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho positiva/*Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho positiva/*Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TAUX evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e

o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAUX do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAUX grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente;*
- b) *Suficiente;*
- c) *Bom;*
- d) *Muito bom.*

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### TAUX — Técnico auxiliar

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TAUX/grau VII . . . . .	Supervisor . . .	1 236		
TAUX/grau VI . . . . .	Supervisor . . .	1 030		
TAUX/grau V . . . . .		927	36	<i>Muito bom.</i>
TAUX/grau IV . . . . .		845	30	<i>Bom.</i>
TAUX/grau III . . . . .		783	24	<i>Bom.</i>
TAUX/grau II . . . . .		721	24	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau I . . . . .		669,50	18	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau 0.2 . . . . .		640	12	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau 0.1 . . . . .		610	12	<i>Suficiente.</i>
TAUX/grau 0 . . . . .		580	12	<i>Suficiente.</i>
TAUX/iniciado . . . . .		550	6	

#### Licenciado — Licenciado/bacharel — BAC

#### A) Caracterização profissional

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — É um profissional que possui formação académica superior — licenciatura ou bacharelato.

2 — Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Programa e coordena as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento

1 — Iniciação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado.

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

## 2 — Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

f) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

## 3 — Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

## 4 — Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa.

b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições de ingresso/progressão na carreira

1 — Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

- a) Licenciado;
- b) Bacharel.

### 2 — Condições de ingresso:

- a) Licenciado:
  - i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;
  - ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
  - iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;



## b) Bacharel:

- i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;
- ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — Período experimental: 240 dias.

4 — Enquadramento de ingresso:

## a) Licenciado e bacharel, sem experiência profissional:

- i) Início da carreira, fase da iniciação;

## b) Licenciado e bacharel, com experiência profissional relevante:

- i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa».

5 — Condições de progressão entre fases:

## a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento;

- i) 18 meses de exercício profissional como licenciado ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

- i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## c) Fase de especialização para fase de senioridade:

- i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
- iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional.

## Avaliação técnica formal:

## a) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

- i) Definição pela empresa das necessidades de provimento.

6 — Condições de progressão na carreira:

## a) Iniciação/adaptação:

- i) 8 meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## b) Grau 0:

- i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau iniciado;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## c) Grau 0.1:

- i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.1;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## d) Grau 0.2:

- i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.2;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## Início de selectividade:

## e) Grau I:

- i) Dois anos de exercício como licenciado e três anos como bacharel no grau I;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## f) Grau II:

- i) Dois anos de exercício como licenciado e bacharel no grau II;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## e) Grau III:

- i) três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## f) Grau IV:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## g) Grau V:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

h) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente*;
- b) *Suficiente*;
- c) *Bom*;
- d) *Muito bom*.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis

terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

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

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifique;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Seguros**

1 — A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

**B) Tabela salarial****Licenciado/bacharel**

Grau	Euros	Evolução		ADP
		Tempo (meses)		
		Licenciado	Bacharel	
VII .....	4 110			
VI .....	3 543,50			Muito bom.
V .....	3 069,50	24	24	Muito bom.
IV .....	2 657,50	24	24	Bom.
III .....	2 348,50	36	36	Bom.
II .....	2 060	24	24	Bom.
I .....	1 792,50	24	36	Bom.
0.2. ....	1 576	12		Suficiente.
0.2. ....	1 417		18	Suficiente.
0.1. ....	1 288	12		Suficiente.
0.1. ....	1 180		18	Suficiente.
0 .....	1 050	12	18	Suficiente.
Iniciado .....	900	8	8	

**Técnico superior — TS****A) Caracterização profissional****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Caracterização da profissão**

1 — Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2 — Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação,

organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Estádios de desenvolvimento****1 — Adaptação:**

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado.

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

**2 — Desenvolvimento:**

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade.

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

f) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

**3 — Especialização:**

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de

complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

#### 4 — Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa.

b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação organizacional e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

h) Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso e progressão na carreira

#### 1 — Condições de ingresso:

a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admi-

tido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;

b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2 — Período experimental: 240 dias.

3 — Enquadramento de ingresso:

a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa e ao posto de trabalho».

4 — Condições de progressão entre fases:

a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:

i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Bom*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;

iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5 — Condições de progressão na carreira

a) Grau adaptação/iniciação:

i) 8 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau 0:

i) 18 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## c) Grau 0.1:

- i) 18 meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## d) Grau 0.2:

- i) 18 meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## e) Grau I/grau II:

- i) Três anos de exercício como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## f) Grau II/grau III:

- i) Três anos de exercício como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

## g) Grau III/grau IV:

- i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

## h) Grau IV/grau V:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

## i) Grau V/grau VI:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

## Prova técnica formal:

- i) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- ii) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

## j) Grau VI/grau VII:

- i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente*;
- b) *Suficiente*;
- c) *Bom*;
- d) *Muito bom*.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Cargos de direcção**

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Trabalho fora da base**

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

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

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifique;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma com-

pensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico superior

Grau	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
VII .....	4 110		
VI .....	3 543,50		Muito bom.
V .....	3 069,50	24	Bom.
IV .....	2 657,50	24	Bom.
III .....	2 348	36	Bom.
II .....	2 060	36	Bom.
I .....	1 792,50	36	Bom.
0.2 .....	1 576	18	Suficiente.
0.1 .....	1 370	18	Suficiente.
0 .....	1 200	18	Suficiente.
Adaptação .....	1 050	8	

Depositado em 6 de fevereiro de 2012, a fl. 122 do livro n.º 11, com o n.º 10/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro — Deliberação da comissão paritária.

##### Deliberação n.º 1

Aos 23 de Janeiro de 2012, reuniu a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> do novo contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2012, com a presença de todos os seus membros, os quais deliberaram por unanimidade, nos termos e para os efeitos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, o seguinte:

I) Interpretar a cláusula 9.<sup>a</sup>, n.º 2, no sentido de que os 50 km ali referidos respeitam ao acréscimo de distância a percorrer entre a residência permanente do trabalhador, o local de trabalho e o respetivo regresso a casa;

II) Interpretar a cláusula 34.<sup>a</sup>, alínea b), no sentido de que o ordenado base anual corresponde ao somatório dos ordenados base mensais auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de natal desse ano;

III) Interpretar a cláusula 41.<sup>a</sup>, no sentido de que o prémio pecuniário de permanência referido no n.º 2 não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição prevista no n.º 3;

IV) Interpretar o anexo IV no sentido de que:

i) As condições de referência do seguro de saúde ali previstas são indicativas podendo diferir das que constam

da respetiva apólice, devendo, neste caso, a apólice ser globalmente mais favorável para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não previstas no anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na referida apólice ou, sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo da apólice do seguro de saúde;

V) Interpretar o anexo v no sentido de que:

i) O plano individual de reforma produz efeitos a 1 de Janeiro de 2012;

ii) A expressão «devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características do de origem» utilizada no n.º 7, se reporta às condições e características fiscais, considerando-se, neste plano, que seguros de vida e fundos de pensões são veículos de financiamento com as mesmas condições e características fiscais;

VI) Interpretar o anexo VIII, n.º 1, alínea b), no sentido de que:

i) A compensação extraordinária ali prevista é devida apenas aos trabalhadores cujo contrato não esteja suspenso por pré-reforma na data de publicação do CCT e que reúnam as demais condições previstas no anexo;

ii) Os períodos de férias e os dias de licença com retribuição a que o trabalhador teve direito nos anos 2010 e 2011, são considerados como tempo de trabalho efetivo na empresa;

iii) Os 22 meses de trabalho efetivo reportam-se ao período compreendido entre 1 de Janeiro de 2010 e 31 de Dezembro de 2011;

VII) Proceder ao enquadramento em níveis de qualificação das categorias profissionais previstas no CCT, o qual ficará a constar como parte B do anexo I, do seguinte modo:

## ANEXO I

### Categorias profissionais e qualificação de funções

#### A — Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

.....

#### B — Estrutura de qualificação de funções

##### 1 — Quadros superiores

Diretor.

##### 1 ou 2 — Quadros superiores ou médios

Gestor comercial;

Gestor técnico;

Gestor operacional.

##### 2 — Quadros médios

Coordenador operacional.

##### 3 — Profissionais altamente qualificados

Técnico.

#### 4 — Profissionais qualificados

Especialista operacional.

#### 4 ou 5 — Profissionais qualificados ou semiquualificados

Assistente operacional.

#### 5 — Profissionais semiquualificados

Auxiliar geral.

Lisboa, 23 de Janeiro de 2012.

Os representantes das APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiroz.*

*José Carlos Ferreira Proença.*

O representante do STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

*Luís Martins Dias.*

O representante do SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos.*

Depositado em 30 de janeiro de 2012, a fl. 122 do livro n.º 11, com o n.º 8/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro — Constituição de comissão paritária.**

De acordo com o estipulado na cláusula 53.<sup>a</sup> do contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiróz.*

*José Carlos Ferreira Proença.*

Em representação do STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

*Luís Martins Dias.*

Em representação do SISEP — Sindicato dos Trabalhadores de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira Santos.*

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 7 de Janeiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2000.

#### **Estatutos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e âmbito profissional**

O Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele

filiados que exercem a sua actividade no sector da pesca, aquicultura e actividades conexas.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito geográfico**

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Aveiro, Porto, Braga e Viana do Castelo.

##### **Artigo 3.º**

##### **Sede**

1 — O Sindicato tem a sua sede em Matosinhos.

2 — O Sindicato tem delegações em Aveiro, Vila do Conde e Viana do Castelo.



## CAPÍTULO II

### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Natureza de classe

O Sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Princípios

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

#### Artigo 6.º

##### Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, étnia ou nacionalidade.

#### Artigo 7.º

##### Unidade sindical

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical, como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

##### Democracia sindical

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos associados na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

##### Independência

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

##### Solidariedade de classe

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

##### Sindicalismo de massas

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

##### Filiação do Sindicato

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca;
- b) Na CGTP-IN — Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

##### Objectivos

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 14.º

##### Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;
- j) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 15.º

##### Direito de filiação

1 — Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

2 — Poderão ainda ser sócios do Sindicato, proprietários de embarcações que não tenham mais de quatro tripulantes, incluindo o proprietário.

#### Artigo 16.º

##### Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção.

2 — Em caso de recusa, a direcção comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

##### Direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização em tendência é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 19.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do Sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou acidente de trabalho, maternidade e paternidade, desemprego e licença sem vencimento;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma, a ocorrência de qualquer das situações referidas na alínea anterior, e ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 20.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Passem a exercer outra actividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado;

c) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso;

f) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão.

#### Artigo 21.º

##### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

#### Artigo 22.º

##### Manutenção da qualidade de associado

1 — Os trabalhadores que se encontrem na situação referida na alínea i) do artigo 19.º e nas situações de desemprego ou reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos

direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

#### Artigo 23.º

##### Suspensão de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas, sem motivo justificado durante mais de dois meses três meses, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 25.º

##### Infracções

1 — Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

2 — A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

#### Artigo 26.º

##### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

#### Artigo 27.º

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 28.º

##### Base da estrutura sindical

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

#### SECÇÃO II

##### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 29.º

##### Composição secção sindical

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2 — A secção sindical de embarcação é constituída por todos os tripulantes sindicalizados na embarcação.

3 — Poderão participar na actividade das secções sindicais, os trabalhadores da empresa ou embarcação não sindicalizados, desde que assim deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

#### Artigo 30.º

##### Órgãos da secção sindical

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário de trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical ou intersindical.

#### Artigo 31.º

##### Competência da secção sindical

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 32.º

##### Plenário de trabalhadores associados

O plenário de trabalhadores associados é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 33.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3 — A eleição e destituição dos delegados sindicais consta do regulamento que constitui o anexo 1 dos presentes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;

b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;

c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical e da comissão intersindical, quando for caso disso;

d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;

e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;

f) Colaborar com a direcção e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato.

#### Artigo 35.º

##### Comissão sindical e intersindical

1 — A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

#### Artigo 36.º

##### Competências da comissão sindical

A comissão sindical ou intersindical são o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

**SECÇÃO III**  
**Organização regional**

**Artigo 37.º**

**Delegações**

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais ou distritais.

3 — As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

**Artigo 38.º**

**Funcionamento das delegações**

1 — O funcionamento das delegações é assegurado pelos membros da direcção procedentes da respectiva região e que, colectivamente, compõem a direcção local ou distrital.

2 — Sempre que as necessidades da acção sindical o justifiquem, a direcção pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direcções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respectiva região.

3 — As normas de funcionamento das delegações e das respectivas direcções serão aprovadas pela direcção.

**SECÇÃO IV**

**Organização sectorial/subsectorial e profissional**

**Artigo 39.º**

**Organizações específicas**

A direcção poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções sectoriais e profissionais para determinados subsectores de actividade económica e grupos sócio-profissionais.

**Artigo 40.º**

**Funcionamento**

O funcionamento das secções sectoriais e profissionais, será assegurada por secretariados constituídos por dirigentes e ou delegados sindicais do respectivo subsector ou grupo sócio-profissional, designados pela direcção e coordenados por membros desta.

**SECÇÃO V**

**Organização central**

**SUBSECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Artigo 41.º**

**Órgãos centrais**

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) Assembleia geral, que poderá ser descentralizada;
- b) Mesa da assembleia geral;

- c) Direcção;
- d) Conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

**Artigo 42.º**

**Forma de eleição**

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

**Artigo 43.º**

**Duração do mandato**

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

**Artigo 44.º**

**Gratuidade do cargo**

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

**Artigo 45.º**

**Destituição**

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação

ou faltar, injustificadamente, a 5 reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 46.º

##### Preenchimento de vagas

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2 — O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com os dos membros substituídos.

#### Artigo 47.º

##### Direito de participação

Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respectivo órgão embora sem direito a voto.

#### Artigo 48.º

##### Deliberações

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples dos participantes salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

#### SUBSECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 49.º

##### Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 50.º

##### Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

c) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;

g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;

h) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção e os pareceres do conselho fiscalizador;

i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

j) Fixar o montante da quotização mensal a pagar pelos associados.

#### Artigo 51.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção, acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

c) De quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 52.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção;

c) A requerimento de pelo menos  $\frac{1}{10}$  ou 100 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 52.º

##### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), f) e g) do artigo 50.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 53.º

##### Início das reuniões

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios,

ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 51.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 54.º

##### Reuniões descentralizadas

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

3 — As demais normas de funcionamento da assembleia geral constam do anexo I dos presentes estatutos.

#### SUBSECÇÃO III

##### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 55.º

##### Composição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

#### Artigo 56.º

##### Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Direcção

#### Artigo 57.º

##### Composição

A direcção do Sindicato é constituída por mínimo de 13 membros e um máximo de 19 membros eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 58.º

##### Competências

Compete à direcção, em especial:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão do Sindicato, designadamente, nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

#### Artigo 59.º

##### Definição de funções

A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, um coordenador e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) Aprovar as normas do seu próprio funcionamento.

#### Artigo 60.º

##### Vinculação

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 61.º

##### Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

a) Por deliberação própria;

b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário;

#### Artigo 62.º

##### Deliberações e quórum

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## Artigo 63.º

### Competências da comissão executiva

1 — Por delegação de poderes da direcção, competirá à comissão executiva:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) O regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- c) Elaboração e a apresentação anual à direcção das contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte;
- d) Assegurar as condições e os apoios necessários ao desempenho das competências do conselho fiscalizador;
- e) Elaboração do inventário actualizado dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção;
- f) As demais competências que lhe forem delegadas pela direcção.

2 — A comissão executiva será presidida pelo presidente ou coordenador da direcção.

3 — A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

## SUBSECÇÃO VI

### Conselho fiscalizador

## Artigo 64.º

### Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

## Artigo 65.º

### Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

## Artigo 66.º

### Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.

## Artigo 67.º

### Quórum e deliberações

1 — O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

## Artigo 68.º

### Fundos

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

## Artigo 69.º

### Valor da quota

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais incluindo subsídio de férias e 13.º mês, ou da sua pensão de reforma.

2 — O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, sem necessidade de alteração dos estatutos.

3 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferentes das previstas no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

## Artigo 70.º

### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

## Artigo 71.º

### Orçamento e contas

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão presentes aos associados, na sede e delegações do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Integração, fusão e dissolução

## Artigo 72.º

### Condições

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 60 dias.



### Artigo 73.º

#### Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 74.º

##### Condições

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 60 dias.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 75.º

##### Assembleia geral eleitoral

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores.

2 — Para os efeitos no disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de isenção previstas na alínea i) do artigo 19.º

#### Artigo 76.º

##### Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

#### Artigo 77.º

##### Prazo

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 78.º

##### Símbolo

O símbolo do Sindicato é constituído por um leme, uma roda dentada, uma pequena embarcação de boca aberta com as redes deitadas ao mar, três gaivotas e um navio.

### Artigo 79.º

#### Bandeira

A bandeira do Sindicato é rectangular, em tecido de cor vermelha, tendo gravado ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

## ANEXO I

### Regulamento dos delegados sindicais

#### Artigo 1.º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados de uma empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato, nos termos previstos nos estatutos.

#### Artigo 2.º

Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto directo e secreto, cabendo à direcção definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

#### Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade.

#### Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

#### Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se no prazo de um ano após a eleição dos corpos gerentes do Sindicato.

#### Artigo 6.º

A eleição e a destituição de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

#### Artigo 7.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

## ANEXO II

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 50.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 60 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *c)* do n.º 2 do artigo 51.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

#### Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a)* Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b)* Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c)* Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- d)* Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e)* Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

#### Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a)* Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b)* Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c)* Redigir as actas;
- d)* Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e)* Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

#### Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre

dentro da área da actividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

#### Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

#### Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

## ANEXO III

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 75.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a)* À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b)* Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *b)* do n.º 1, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

### Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral e as assembleias distritais eleitorais;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

### Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

### Artigo 4.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixado na sede do sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

### Artigo 5.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa ou embarcação, unidade de produção ou serviço.

### Artigo 6.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos,  $\frac{1}{10}$  ou 100 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

### Artigo 7.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

### Artigo 8.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 7.º

### Artigo 9.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

### Artigo 10.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

### Artigo 11.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

### Artigo 12.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;

c) Este envelope introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas,

sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

### Artigo 13.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

### Artigo 14.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

### Artigo 15.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

### Artigo 16.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso na prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 17.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no

prazo de 10 dias úteis após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após decisão da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 1 de fevereiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 143 do livro n.º 2.

## II — DIREÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ACCA — Associação Nacional de Colégios com Contrato de Associação — Cancelamento**

Por sentença proferida em 15 de novembro de 2011, transitada em julgado em 19 de dezembro de 2011, no âmbito do processo n.º 1546/10.8TBCBR, que correu termos na Vara de Competência Mista e Juízos Criminais de Coimbra, 2.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra a ACCA — Associação Nacional de Colégios com Contrato de Associação, foi declarada a sua extinção, ao

abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da ACCA — Associação Nacional de Colégios com Contrato de Associação, efetuado em 5 de fevereiro de 1998, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIREÇÃO

### **Associação Comercial Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca**

Eleição em 6 de janeiro de 2012 para mandato de três anos.

#### **Direção**

Presidente — Paulo Falcão Teixeira, Papelaria Moderna.  
Vice-presidente — António Manuel Luís Marques Campos, Torrefacção Arcuense, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — José Armando Pinheiro Valério de Azevedo Amorim, José Armando Pinheiro Valério de Azevedo Amorim.

Vice-presidente — João Rodrigues Esteves, Américo Esteves & Filhos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — Paulo Alexandre Guimarães Fernandes Dias, Paulo Dias Contabilidade, L.<sup>da</sup>

1.º Suplente — José António Pimentel de Sousa Machado, José António Pimentel de Sousa Machado.

2.º Suplente — Paulo Jorge Antunes da Silva Baptista, SEGURVEZ — Comércio de Materiais de Segurança, L.<sup>da</sup>

3.º Suplente — Cristina Gonçalves Barbosa, Barca-Travel Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>

### **ANUC — Associação Nacional de Utentes Privativos de Cais Concessionados ou Licenciados**

Eleição em 6 dezembro de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direção**

Presidente — Dr. António Escaja Gonçalves, titular do cartão de cidadão n.º 01174134, em representação da associada SOVENA — OilSeeds Portugal, S. A.

Vogal — Dr. Abel Fernando Vinagre e Silva, titular do cartão de cidadão n.º 01303283, em representação da associada SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A.

Vogal — Dr.ª Maria de Fátima Nunes, titular do cartão de cidadão n.º 04857372, em representação da associada SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves Corvo, S. A.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Unicer Bebidas, S. A. — Constituição**

Estatutos aprovados em 30 de Novembro de 2011.

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

A comissão de trabalhadores (CT) da Unicer Bebidas, S. A., é a organização representativa de todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

##### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos, da Unicer Bebidas, S. A., e tem a sua sede em Leça do Balio.

##### **Artigo 3.º**

###### **Objectivos**

A CT tem por objectivos:

1 — Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente;

a) O controlo de gestão da empresa;

b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho, nos termos da lei aplicável;

d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa e na reestruturação dos serviços, sempre que essa reorganização e essa reestruturação tenham lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector de distribuição de bebidas.

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização dos trabalhadores no sentido de concretizar as suas justas reivindicações expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização dos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3 — Estabelecer as formas de cooperação com outras comissões de trabalhadores, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe e do sector cervejeiro.

4 — Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### Artigo 4.º

##### Composição

A CT é composta por sete membros.

#### Artigo 5.º

##### Mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 6.º

##### Financiamento

As actividades das comissões e subcomissões de trabalhadores serão asseguradas conforme previsto na lei, nomeadamente no n.ºs 1 e 2 do artigo 469.º da Lei n.º 99/2003.

#### Artigo 7.º

##### Sistema eleitoral

A CT é eleita, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 8.º

##### Início do processo eleitoral

O processo eleitoral, que se inicia simultaneamente com a marcação da data das eleições e a constituição da comissão eleitoral (CE), sendo este desencadeado pela CT em funções ou, não existindo esta, a requerimento de pelo menos 10 % dos trabalhadores permanentes ou em plenário.

#### Artigo 9.º

##### Comissão eleitoral

A CE é constituída por três membros e, a partir do acto de apresentação de candidaturas, por um representante indicado por cada lista candidata.

#### Artigo 10.º

##### Competências da CE

Compete à CE:

- Dirigir todo o processo eleitoral;
- Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, fixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes de acordo com a lei;
- Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

- Apreciar, julgar e decidir as reclamações;
- Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- Conferir a posse aos membros da CT eleita.

#### Artigo 11.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à CE, até ao 15.º dia anterior ao da data do acto eleitoral, e subscritas por no mínimo de 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- Nome completo;
- Categoria profissional;
- Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e a respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para as sanar.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE, decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 12.º

##### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições devem realizar-se durante o mês em que termine a duração do mandato previsto no artigo 5.º

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou locais, o horário e o objecto, sendo remetida simultaneamente cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho, com o seguinte horário:

- Início — 7 horas;
- Fecho — 17 horas.

4 — Haverá sempre uma mesa de voto em cada local onde existam no mínimo 10 trabalhadores.

#### Artigo 13.º

##### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que eles vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora do início e do fecho da votação e os nomes dos delegados das listas, se existirem, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricadas e assinadas pelos membros da mesa, após o que serão remetidas à CE.

#### Artigo 14.º

##### Listas

1 — Os boletins de voto são editados pela CE, deles constando a letra e a eventual sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponde à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto conterá todas as listas candidatas, terá formato rectangular, com as dimensões A6, e será em papel liso, não transparente e sem sinais exteriores.

#### Artigo 15.º

##### Voto por procuração

Não é permitido voto por procuração.

#### Artigo 16.º

##### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleita, bem como a acta de apuramento geral, serão patentes durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta no local ou locais destinados à afixação de documentos referentes à CT.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 10.º dia posterior ao da data das eleições.

3 — Será remetida cópia de toda a documentação referida no n.º 1, nos prazos e para os efeitos legais, aos ministérios da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

#### Artigo 17.º

##### Entrada em exercício

1 — A CT entra em exercício no 5.º dia posterior à fixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião, a CT elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

#### Artigo 18.º

##### Destituição

1 — Por votação directa e secreta, a CT pode ser destituída a todo tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos mesmos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da CT.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos por ordem dos candidatos não eleitos da respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

6 — Até conclusão do processo eleitoral, mantém-se em funções a CT destituída.

#### Artigo 19.º

##### Renúncia do mandato

1 — A todo tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, por escrito, ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Ocorrendo situações previstas neste artigo, será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 16.º

#### Artigo 20.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois dos seus membros.

2 — As reuniões só serão deliberativas estando nelas presente a maioria dos membros da CT.

3 — Serão lavradas actas das reuniões deliberativas da CT.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a data da recepção do respectivo requerimento.

3 — Ocorrendo o previsto nos números anteriores, a CT dará conhecimento formal aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A convocatória conterá sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos da reunião.

5 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

#### Artigo 22.º

##### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a, pelo menos, 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração serão divulgados pela CT com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua votação.



### Artigo 23.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1 — Em cada um dos estabelecimentos da Unicer Bebidas, S. A., poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores.

2 — As subcomissões de trabalhadores reger-se-ão pelas disposições dos presentes estatutos, com as necessárias adaptações.

3 — As subcomissões de trabalhadores poderão, com respeito pelo estipulado nos presentes estatutos e na lei, criar regulamentos internos de funcionamento.

### Artigo 24.º

#### Comissão coordenadora

1 — As comissões de trabalhadores que emergirem do grupo Unicer Bebidas de Portugal, S. G. P. S., S. A., poderão constituir uma comissão coordenadora.

2 — A comissão coordenadora reger-se-á por estatutos próprios e criará regulamentos internos de funcionamento em conformidade e respeito pelos presentes estatutos e a lei.

### Artigo 25.º

1 — Em caso de extinção da CT, o património existente, propriedade da CT, não pode ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

### Artigo 26.º

#### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 30 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 168 do livro n.º 1.

## REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. Alteração

Alteração, aprovada em 22 de Novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, de 15 de fevereiro de 1995.

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português [...] de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista [...] tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de

classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores da REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.

2 — O colectivo dos trabalhadores da REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A., é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

A Comissão de Trabalhadores da REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A., orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da CT;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

6 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### SECÇÃO II

##### Comissão de trabalhadores

##### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1 — A CT (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3 — Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4 — No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional

5 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 16.º

### Relações com as organizações sindicais

1 — A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

## Artigo 17.º

### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

### Artigo 19.º

#### Informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e ou de reconversão da actividade da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5 — Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

### Artigo 20.º

#### Parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4 — Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

6 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

### Artigo 21.º

#### Reestruturação da empresa

1 — O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2 — Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

#### SUBSECÇÃO III

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1 — A comissão e ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por

ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — A comissão e ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1 — A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

- b) CT, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2 — A CT pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles com o limite individual de quarenta horas mensais.

3 — A CT pode deliberar por unanimidade que um dos membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 2.

4 — O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

5 — A CT pode acordar com a administração da empresa a existência de um ou mais membros a tempo inteiro.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1 — Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2 — As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessário para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1 — A CT é composta pelo número máximo de membros permitido pelo artigo 417.º do Código do Trabalho, com base no número de trabalhadores do respectivo caderno eleitoral, que tem de conter todos os trabalhadores da empresa.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e assim sucessivamente.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral (CE) a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1 — Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia

parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2 — A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3 — A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2 — O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2 — A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3 — A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### SUBSECÇÃO V

##### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1 — Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou

estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1 — A duração do mandato das SUBCT é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

2 — Para o primeiro mandato e sem prejuízo do termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das SUBCT pode ser feita até 90 dias após a eleição da CT.

3 — Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

4 — Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT — designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa —, o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A CT decide a adesão a comissões coordenadoras.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

- 1 — A CE é composta por:
  - a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;
  - b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
  - c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.
- 2 — Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3 — A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação com o nome dos eleitos para a CT.
- 4 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.
- 5 — No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 6 — A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.
- 7 — Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 8 — As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

- 1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data.
- 2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

- O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2 — Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.
- 3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 4 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 5 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 6 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 7 — A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 8 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

- 1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.



3 — As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2 — A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 8 horas e terminando às 19 horas, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1 — Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2 — Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3 — Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3 — A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3 — Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4 — Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de quarenta e oito horas.

3 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5 — A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

## Artigo 73.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

## Artigo 74.º

### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de (região respectiva).

## Artigo 75.º

### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 30 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 168 do livro n.º 1.

## Banco Santander Totta, S. A. — Alteração

Alteração global, aprovada em assembleia geral realizada no dia 10 de Outubro de 2011, aos Estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1992.

## CAPÍTULO I

### Princípios gerais

## Artigo 1.º

### Denominação, objectivos e âmbito

1 — A Comissão Nacional de Trabalhadores do Banco Santander Totta, adiante designada por CT, é a organização representativa de todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, legitimada na Constituição e na lei, e, a sua acção assenta nos seguintes princípios fundamentais:

a) Lutar pela unidade dos trabalhadores e pela defesa e promoção dos seus direitos e interesses;

b) Intervir na vida do Banco Santander Totta, adiante designado de BST, tendo em vista o desenvolvimento justo das relações de trabalho orientado segundo princípios democráticos;

c) Contribuir para uma sociedade mais justa, humana e solidária.

2 — A organização dos trabalhadores deve reger-se por princípios de igualdade, de democracia, de independência e de não ingerência, com vista à congregação de esforços no sentido de melhor representar e defender os seus interesses.

## CAPÍTULO II

### Organização dos trabalhadores

## Artigo 2.º

### Constituição

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos aqueles que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o BST.

## Artigo 3.º

### Direitos

São direitos dos trabalhadores:

a) Convocar e participar nas reuniões gerais de trabalhadores do BST ou de um ou mais dos seus estabelecimentos geograficamente dispersos;

b) Eleger e ser eleito;

c) Convocar eleições;

d) Apresentar propostas para alteração dos Estatutos;

e) Destituir a Comissão de Trabalhadores e Subcomissões de Trabalhadores (SubCT);

f) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras e outras entidades; e

g) Impugnar as deliberações tomadas nas reuniões gerais de trabalhadores previstas na alínea a) quando exista fundamento legal.

## Artigo 4.º

### Deveres

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer as funções ou cargos para que tenham sido eleitos ou mandatados;

b) Não praticar actos lesivos dos interesses do colectivo dos trabalhadores;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;

d) Colaborar na realização dos objectivos prosseguidos pelas CT e SubCT, bem como nas acções que por estas sejam desenvolvidas; e

e) Pagar a quota que eventualmente venha a ser fixada em reunião geral de trabalhadores do BST.

## Artigo 5.º

### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) A reunião geral de trabalhadores do BST;

b) A Comissão de Trabalhadores; e

c) As Subcomissões de Trabalhadores.

## SECÇÃO I

### Da reunião geral de trabalhadores

#### Artigo 6.º

##### Constituição

A reunião geral de trabalhadores é constituída pelos trabalhadores do BST que nela participem.

#### Artigo 7.º

##### Funcionamento

1 — A reunião geral dos trabalhadores do BST é presidida pela CT ou, na sua falta, por três trabalhadores designados de entre os participantes e funciona de forma centralizada ou descentralizada.

2 — A reunião geral dos trabalhadores de estabelecimento do BST funciona num mesmo local que, em regra, é o respectivo estabelecimento, e é presidida pela respectiva SubCT ou, na sua falta, por 1 ou 3 trabalhadores designados de entre os participantes, caso o estabelecimento tenha, respectivamente, um número inferior a 50 ou 50 ou mais trabalhadores.

3 — Compete à CT presidir às reuniões previstas no número anterior, sempre que a convocação seja de sua iniciativa e pode, ainda, presidir nas restantes.

#### Artigo 8.º

##### Convocação

1 — A reunião geral de trabalhadores do BST é convocada pela CT ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do BST, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.

2 — Nos casos de urgência fundamentada, a reunião geral de trabalhadores do BST, pode ser convocada com antecedência mínima de 48 horas.

3 — Da convocatória constará expressamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

#### Artigo 9.º

##### Deliberações

1 — Sem prejuízo de outras disposições constantes da lei e destes Estatutos, a reunião geral de trabalhadores do BST delibera validamente, sempre que convocada regularmente e nela participem, pelo menos, 150 trabalhadores, sendo as deliberações tomadas por maioria simples.

2 — As deliberações que incidam sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros, exigem a participação de mais de 15 % dos trabalhadores do BST e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

#### Artigo 10.º

##### Competências

Compete à reunião geral de trabalhadores do BST:

- 1 — Eleger ou destituir a CT ou algum dos seus membros.
- 2 — Controlar a actividade da CT.
- 3 — Deliberar sobre a revisão ou a alteração dos Estatutos.

4 — Pronunciar-se sobre questões do interesse geral ou específico dos trabalhadores do BST.

5 — Deliberar sobre a adesão, ou revogação da adesão, da CT a comissões coordenadoras ou outras entidades.

## SECÇÃO II

### Comissão Nacional de Trabalhadores

#### Artigo 11.º

##### Natureza, autonomia e independência

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício de funções de acordo com as competências e os direitos atribuídos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes Estatutos.

2 — A CT é independente do Estado, do BST, das associações patronais, dos partidos ou associações políticas, das associações sindicais, das instituições religiosas ou de outra natureza, sendo proibido qualquer ingerência destas na sua organização, tudo sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei.

#### Artigo 12.º

##### Mandato

1 — O mandato da CT e das SubCT é de quatro anos.

2 — O mandato da CT e das SubCT, tem início com a tomada de posse do órgão eleito.

3 — Os membros da CT e das SubCT cessantes mantêm-se em exercício e no desempenho das suas funções até ao início do mandato a que se refere o número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Direitos da Comissão de Trabalhadores

A CT tem direito, nomeadamente, a:

a) Receber informação necessária ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão do BST nos termos previstos na Constituição e na lei;

c) Participar, entre outros, em processos de reestruturação e reorganização, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Realizar reuniões gerais, de estabelecimento, com carácter geral, restrito ou específico, dos trabalhadores do BST;

f) Executar as deliberações da reunião geral de trabalhadores;

g) Coordenar a acção das SubCT e estabelecer a ligação entre elas, respeitando as competências que lhe estejam atribuídas;

h) Intervir nos termos da lei, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

i) Defender os interesses e representar os trabalhadores do BST;

j) Emitir os pareceres previstos na lei, designadamente, sobre o despedimento individual, o despedimento colectivo ou a extinção de posto de trabalho do BST;

k) Propor a adesão da CT a comissões coordenadoras ou a outras entidades quando previstas na lei;

l) Constituir mandatários para a representar;

m) Elaborar e aprovar o seu regulamento interno;

n) Gerir ou participar na gestão de obras sociais do BST;

o) Reunir com os órgãos de gestão do BST, pelo menos, uma vez por mês, para apreciação dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

p) Reunir com os trabalhadores nos termos da lei e destes Estatutos;

q) Ter garantido pelo BST instalações adequadas, bem como deste ter os materiais e meios técnicos necessários para o exercício da sua actividade;

r) Exercer os direitos previstos na lei relativamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, caso estes não tenham sido eleitos; e

s) Exercer todas as outras competências que a lei e estes Estatutos lhe confirmam.

#### Artigo 14.º

##### Deveres

São deveres da CT:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade e do seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

b) Defender o cumprimento das normas constitucionais e legais;

c) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com entidades congéneres e com outras autorizadas pela reunião geral dos trabalhadores do BST;

d) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores do BST na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

e) Assumir, ao nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela dignificação do trabalho; e

f) Publicitar anualmente um relatório da sua actividade.

#### Artigo 15.º

##### Composição

1 — A CT é composta por onze elementos efectivos.

2 — Na sua primeira reunião, os membros da CT aprovam o respectivo regulamento interno, elegem o coordenador e constituem o secretariado executivo.

3 — O secretário-coordenador é eleito pela CT, na sua primeira reunião, de entre os candidatos que se apresentem ao cargo, por votação secreta.

4 — O secretariado executivo é constituído pelo coordenador e por mais dois a quatro elementos eleitos conforme a ordem de eleição pelo método de Hondt da CT. Se algum dos eleitos não poder ou quiser assumir as funções no secretariado, será substituído pelo elemento seguinte da lista pela qual foi eleito.

#### Artigo 16.º

##### Reunião, deliberação e forma de obrigar

1 — A CT reúne por convocação do coordenador, do secretariado executivo ou de seis dos seus membros.

2 — A periodicidade das reuniões da CT e do secretariado executivo, bem como as competências deste último, são definidos pelo regulamento interno da CT.

3 — O Regulamento previsto no n.º 2 do artigo 15.º será aprovado por maioria absoluta dos membros da CT em efectividade de funções.

4 — Sem prejuízo de disposições diversas nestes Estatutos ou na lei, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos elementos da CT.

5 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de três dos seus membros em efectividade de funções.

6 — Os membros da CT respondem solidariamente pelas deliberações tomadas no seu plenário, durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham manifestado expressamente a sua discordância pela deliberação tomada.

#### Artigo 17.º

##### Suspensão e perda do mandato

1 — Os elementos da CT podem suspender o seu mandato, desde que o façam expressa e justificadamente, reasumindo as suas funções quando o solicitem.

2 — A suspensão do mandato não pode ultrapassar um período acumulado de tempo superior a dois anos e cada pedido de suspensão não pode ser inferior a 90 dias.

3 — Em caso de suspensão ou perda de mandato, a substituição faz-se pela ordem da lista a que pertencia o elemento a substituir, incluindo os suplentes da respectiva lista.

4 — Perde o mandato o membro da CT que falte injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

5 — A perda de mandato é confirmada pela maioria absoluta da CT, e, desta confirmação, cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Proveitos

Constituem proveitos da CT:

1 — Os meios devidos pelo BST em conformidade com a lei; e

2 — Outros proveitos permitidos por lei ou nestes Estatutos.

### SECÇÃO III

#### Subcomissões de Trabalhadores

#### Artigo 19.º

##### Competências e composição

1 — Podem ser eleitas SubCT nos estabelecimentos geograficamente dispersos com mais de três trabalhadores.

2 — A composição das SubCT é a seguinte:

a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores — um membro;

- b) Locais de trabalho com de 50 a 200 trabalhadores — três membros; e
- c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

3 — Compete às SubCT exercer as competências nas delegadas pela CT.

4 — Compete, ainda:

a) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;

b) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores por ela abrangidos e a CT;

c) Exercer dentro do seu âmbito, nos respectivos locais de trabalho, as competências previstas no regulamento eleitoral;

d) Convocar e dirigir as reuniões do estabelecimento no seu âmbito de acção;

e) Difundir, nos limites da lei, toda a informação de interesse para os trabalhadores; e

f) Exercer todas as demais competências e poderes previstos na lei e nestes Estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Direitos e deveres

1 — São direitos das SubCT, nomeadamente:

a) Reunir, pelo menos, uma vez por mês, com os órgãos de gestão local do BST;

b) Receber dos órgãos locais toda a informação necessária ao desenvolvimento da sua actividade,

e todos os demais direitos previstos na lei.

2 — São deveres das SubCT todos os previstos na lei, e ainda:

a) Participar na execução das deliberações da CT;

b) Dar à CT conhecimento das deliberações das reuniões gerais de trabalhadores do estabelecimento respectivo; e

c) Participar nas reuniões convocadas pela CT.

3 — As condições e garantias do exercício dos direitos da CT e das SubCT e respectivos membros são as definidas na lei e nestes Estatutos.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões locais

1 — As reuniões locais na área de representação das SubCT podem ser convocadas por estas, pela CT, por 100 trabalhadores, ou por 20 % dos trabalhadores.

2 — As deliberações que incidam sobre a destituição da SubCT ou de algum dos seus membros exigem a participação de mais de 50 % dos trabalhadores da área abrangida e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

3 — Em tudo o resto aplica-se a estas reuniões, com as necessárias adaptações, o disposto nos Estatutos quanto à reunião geral dos trabalhadores do BST.

#### Artigo 22.º

##### Organização e funcionamento

Aplicam-se às SubCT, com as necessárias adaptações, as normas destes Estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Artigo 23.º

##### Votação e reuniões dentro e fora dos locais de trabalho

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que em conformidade com a lei e os presentes Estatutos devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito a exercer o voto no local de trabalho, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões no local de trabalho dentro do respectivo horário, até ao limite de quinze horas por ano, sem prejuízo do funcionamento dos serviços e ainda fora do horário de trabalho.

3 — O exercício do direito, previsto na primeira parte do número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos números anteriores a CT ou as SubCT comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão respectivo com antecedência mínima de 48 horas.

5 — As deliberações da CT são tomadas por maioria de votos, com a presença de pelo menos metade mais um dos seus membros, salvo quando outro quórum e número de votos sejam expressamente exigidos nestes Estatutos.

#### Artigo 24.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores que sejam membros da CT ou das SubCT dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito de horas.

2 — O crédito de horas permite ao trabalhador desenvolver, dentro e fora do local de trabalho, a sua actividade enquanto representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 25.º

##### Personalidade e capacidade da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo.

## Artigo 26.º

### Acesso aos locais de trabalho

1 — A CT e as SubCT têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas funções.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.

## Artigo 27.º

### Informação

1 — A CT e as SubCT têm o direito de colocar todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo BST.

2 — A CT e as SubCT têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 28.º

### Justificação de faltas

A faltas dadas pelos membros da CT e das SubCT, no exercício da sua actividade, consideram-se sempre justificadas, mesmo que excedam o crédito de horas legalmente estabelecido ou o acordado com o órgão de gestão do BST.

## Artigo 29.º

### Suspensão preventiva e sanções disciplinares

A aplicação de suspensão preventiva ou sanção disciplinar exercida sobre membros da CT e SubCT regem-se pelas normas legais aplicáveis.

## Artigo 30.º

### Alargamento do regime

As atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores, à CT e às SubCT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, acordo ou usos na Instituição que estabeleçam um regime mais favorável.

## CAPÍTULO IV

### Processo eleitoral

## Artigo 31.º

### Regulamento eleitoral

O presente regulamento eleitoral aplica-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## SECÇÃO I

## Artigo 32.º

### Capacidade eleitoral e votação

1 — São eleitores e são elegíveis os trabalhadores do BST com contrato de trabalho.

2 — A votação faz-se por braço levantado, excepto nos casos previstos no número seguinte.

3 — A votação nas eleições para a CT, para as SubCT, de alteração dos Estatutos e sempre que esteja em causa a apreciação de pessoas, é realizada por voto secreto e ainda quando a reunião geral de trabalhadores o decida.

4 — A conversão dos votos em mandatos é feita segundo o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

5 — É permitido o voto por recurso a meio electrónico, salvaguardadas as disposições da lei e destes Estatutos.

## Artigo 33.º

### Cadernos eleitorais

1 — A CT solicita ao BST um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto à data da convocatória, onde constem os elementos seguintes: local de trabalho, unidade orgânica, nome do trabalhador e número de empregado.

2 — Os cadernos eleitorais são actualizados em todas as votações e estão abertos à consulta de todos os interessados.

## Artigo 34.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três elementos da CT, eleitos pelo seu colectivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, um dos quais é presidente com voto de qualidade. A partir dessa eleição a CE passa a dirigir o processo de aceitação de candidaturas.

2 — A CE é composta pelos três primeiros elementos convocantes e por um delegado de cada uma das candidaturas.

3 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

4 — A CE tem quórum desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros.

5 — As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE em funções.

## Artigo 35.º

### Tempo de eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CT.

## Artigo 36.º

### Convocatória das eleições

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE com antecedência mínima de 30 dias e máxima de 60 dias sobre a respectiva data.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do BST, caso sejam ultrapassados os prazos previstos nestes Estatutos para convocar ou promover a eleição.

3 — Da convocatória constará a menção expressa do dia, do local, da hora e do objecto da votação.

4 — A convocatória é afixada nos locais usuais para colocação de informação destinada aos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida

pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5 — Na data em que for tornada pública, a convocatória das eleições, será remetida cópia da mesma, pela entidade convocante, à administração do BST, por meio que permita obter confirmação da recepção.

#### Artigo 37.º

##### Candidaturas

1 — As listas de candidatura à eleição devem ser propostas por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do BST.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas devem identificar-se por uma sigla e por uma designação ou lema.

4 — As listas candidatas serão constituídas por onze elementos efectivos e 3 a 11 suplentes.

#### Artigo 38.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista candidata à CE, subscrita pelos proponentes, acompanhada dos termos de aceitação assinados e cópia do seu documento de identificação pessoal.

3 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 39.º

##### Apreciação de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo.

2 — A CE, dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a conformidade da candidatura com os Estatutos e a lei.

3 — As irregularidades podem ser supridas pela candidatura, para o efeito notificada pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue à lista candidata.

#### Artigo 40.º

##### Candidaturas

1 — Os representantes das listas candidatas aceites integrarão a CE imediatamente após a notificação da sua aceitação.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de uma letra atribuída por ordem alfabética a cada uma delas e pela respectiva sigla e lema.

3 — A atribuição da letra a cada lista será efectuada mediante sorteio realizado pela CE incluindo os representantes das listas aceites.

#### Artigo 41.º

##### Publicitação das candidaturas aceites

Até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita a aceitação de candidaturas.

#### Artigo 42.º

##### Campanha eleitoral e subsídio de propaganda

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de aceitação e a véspera da data marcada para a eleição.

2 — No dia do acto eleitoral não é permitida difusão de propaganda eleitoral.

3 — As despesas com propaganda são custeadas pelas respectivas candidaturas, podendo a CT quando da marcação do acto eleitoral destinar uma verba do seu orçamento que será rateada em igual montante, por todas as listas aceites. O montante será disponibilizado contra entrega de recibo das despesas.

#### Artigo 43.º

##### Horário do acto eleitoral e mesas de voto.

1 — A votação efectua-se durante o horário de trabalho.

2 — São constituídas mesas de voto em todos os locais de trabalho com pelo menos 10 trabalhadores.

3 — A CE promoverá mesas de voto em todos os locais com cinco ou mais trabalhadores, onde exista disponibilidade para constituir mesas de voto.

4 — Nas mesas com 50 ou mais eleitores a votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do fim do horário de trabalho. A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

6 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais nomeados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto. Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar.

7 — Se não poder ser implementado o voto electrónico, todos os trabalhadores dos locais de trabalho onde não for constituída mesa de voto ou que se encontrem deslocados do seu local habitual, podem exercer o seu direito de voto em mesa central com as seguintes regras:

a) Depois de votar o trabalhador deve dobrar em quatro o boletim de voto, e coloca-lo em envelope sem qualquer identificação previamente distribuído pela CE;

b) Este envelope, deve ser fechado e introduzido noutro onde conste o nome, assinatura do votante, bem como a indicação do local de trabalho;

c) O envelope será fechado e assinado por dois trabalhadores do estabelecimento e trancado com fita cola por cima das assinaturas;



d) O nome do trabalhador que exercer o voto nestas condições será registado, seguido da sua assinatura, em folha de presença própria que deve ser remetida com os votos para a mesa central;

e) Todos os votos condicionados são conferidos pela CE que verifica se o trabalhador não exerceu o voto no seu local, descarrega e introduz o voto numa urna central e no final faz uma acta com os resultados com os termos da acta usados nas mesas de voto.

#### Artigo 44.º

##### Competências das mesas de voto e folhas de presença

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.  
2 — Nas folhas de presença ao acto eleitoral deve constar o nome, número de empregado, local de trabalho e assinatura do votante.

3 — O registo de presenças contém um termo de abertura e de encerramento com indicação do número total de páginas que devem ser, respectivamente, assinados e rubricadas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da acta.

#### Artigo 45.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Nos boletins são impressas as letras, as siglas e as designações ou lemas das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 46.º

##### Actas do acto eleitoral

1 — Em cada mesa de voto é lavrada uma acta, assinada pelos membros da mesa, onde constem o apuramento do acto eleitoral, todos os factos considerados de interesse durante o acto eleitoral, bem como as declarações finais que sejam apresentadas pelos delegados das listas.

2 — A cópia de cada acta é afixada junto do respectivo local da votação.

3 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela CE.

4 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 1 e proclama os resultados eleitorais com a designação dos membros eleitos.

#### Artigo 47.º

##### Proclamação dos eleitos e conhecimento dos organismos oficiais

1 — O apuramento, a proclamação dos resultados eleitorais e a designação dos membros eleitos, serão divulgados pelas formas referidas nos presentes Estatutos.

2 — Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento, a CE, envia à administração do BST e aos organismos oficiais competentes, por meio de ofício com confirmação de recepção, cópias certificadas dos seguintes elementos:

- a) Actas e registos de presenças de todas as mesas de voto;
- b) Acta do apuramento global;

- c) Relação dos eleitos devidamente identificados;
- d) Listas concorrentes.

#### Artigo 48.º

##### Impugnação

1 — O pedido de impugnação poderá ser apresentado à CE até cinco dias após a proclamação dos resultados eleitorais.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir documentos de prova.

3 — Compete à CE julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da CE sobre o pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

#### SECÇÃO II

##### Das eleições e votações no âmbito das SubCT

#### Artigo 49.º

##### Normas aplicáveis

1 — São aplicáveis às eleições e votações para as SubCT as normas estatutárias da secção anterior, com as necessárias adaptações.

2 — Nos locais de trabalho onde existam SubCT, sempre que possível, os seus membros integram as mesas de voto.

#### SECÇÃO II

##### Da votação com recurso a meio electrónico

#### Artigo 50.º

##### Requisitos

1 — À votação por meio electrónico aplicam-se as disposições dos presentes Estatutos com as necessárias adaptações.

2 — O sistema de voto electrónico deverá garantir a segurança, a confidencialidade e a autenticidade de cada acto eleitoral e cumprir todos os requisitos legais.

3 — É garantido o acesso às especificações técnicas do sistema de voto electrónico a todas as listas candidatas através dos seus representantes na CE.

4 — Em tudo o demais, aplicar-se-á as disposições legais em vigor.

#### CAPÍTULO V

##### Disposições finais

#### Artigo 51.º

##### Extinção da Comissão de Trabalhadores

1 — A extinção da CT só pode ser deliberada em reunião geral de trabalhadores do BST expressamente convocada para o efeito e em que participem, pelo menos, 30 % dos trabalhadores.

2 — A decisão de extinção tem que ser aprovada por maioria de dois terços dos participantes.

Artigo 52.º

**Do património**

A reunião geral que decida da extinção da CT decidirá também do destino do seu património o qual terá que ser distribuído a favor de instituições de solidariedade social ou fundações de utilidade pública ou associações que prosigam os mesmos fins.

Artigo 53.º

**Alteração ou revisão dos Estatutos**

1 — O processo de alteração ou revisão dos Estatutos inicia-se mediante a apresentação de anteprojectos, subscritos por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, que serão submetidos a votação em reunião geral dos trabalhadores do BST.

2 — Em tudo o demais, aplica-se o previsto na lei e nestes Estatutos.

Artigo 54.º

**Entrada em vigor**

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 31 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 168 do livro n.º 1.

**SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel — Alteração**

Alteração, aprovada em 25 de janeiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2011.

Artigo 54.º

**Comissão eleitoral**

Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), composta por três elementos.

2 — (*Manter.*)

3 — (*Manter.*)

4 — (*Manter.*)

5 — (*Manter.*)

6 — (*Manter.*)

7 — (*Manter.*)

8 — (*Manter.*)

Registados em 31 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 168 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

**Unicer Bebidas, S. A.**

Eleição em 20 de dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Armindo Teixeira Monteiro, 21218, Leça do Balio.

Joaquim Jorge Baptista Parchão, 21227, Leça do Balio.

Sérgio Tito Lopes Sequeira Marques, 22013, Leça do Balio.

João Cláudio da Silva Morgado, 22568, Santarém.

Carlos António Figueiredo Pimenta, 22520, Santarém.

Ricardo da Silva Figueiredo, 22332, Leça do Balio.

José Eduardo Pereira Andrade, 21995, Leça do Balio.

Suplentes:

José Maria Cruz Bessa, 21197, Leça do Balio.

Isaías Emanuel Andrade Correia, 21991, Leça de Balio.

Henrique Mário do Céu Gonçalves Barros, 21191, Leça do Balio.

André Silva Duarte, 24875, Leça do Balio.

Pedro Miguel Magalhães Pereira, 21998, Leça do Balio.

Registados em 30 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 168 do livro n.º 1.

**REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.**

Eleição em 22 de novembro de 2011 para o mandato de três anos.

Efetivos:

João António Jesus Gonçalves, cartão de cidadão n.º 9606580.

Maria de Lurdes Teixeira Mendes, bilhete de identidade n.º 4075916.

Marco Paulo Martins Cachinho, cartão de cidadão n.º 11726923.

Nuno Miguel Fernandes Maio, cartão de cidadão n.º 12355290.

António Silvério Rocha, cartão de cidadão n.º 4128229.

**Suplentes:**

António Rosa da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 4710856.

Áurea Cristina Martins Bastos, cartão de cidadão n.º 11565753.

Maria Helena Batista Dias, cartão de cidadão n.º 5027257.

Registados em 30 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 168 do livro n.º 1.

**Banco Comercial Português, S. A.**

Eleição em 18 de janeiro de 2012 para o mandato de quatro anos.

1 — Artur Franco F. Bazenga Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08473359, contribuinte n.º 178348821.

2 — Eduardo Jorge G. Martins Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8105830, contribuinte n.º 188480340.

3 — António Manuel Castanheira Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09695333, contribuinte n.º 190593369.

4 — Leandro Alípio Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09878603, contribuinte n.º 200193775.

5 — Sertório Fernando Costa Pecurto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2066131, contribuinte n.º 119850370.

6 — Luís Filipe Martins Arezes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07739315, contribuinte n.º 200667637.

7 — Manuel Alves Martins dos Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8119515, contribuinte n.º 121253074.

8 — João Pedro Valente Ernesto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 02332103, contribuinte n.º 150208200.

9 — Joaquim José Mendes Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5039901, contribuinte n.º 151387222.

10 — Célia Catarina P. M. G. Cerdeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10282541, contribuinte n.º 168015315.

11 — Rui Daniel Gomes da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12170420, contribuinte n.º 232831971.

Registados em 2 de fevereiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 168 do livro n.º 1.

