

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 8

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 10,50

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 8	P. 683-782	28-FEVEREIRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	685
Organizações do trabalho .....	777
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra .....	685
— AE entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global .....	702
— AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Revisão global .....	730
— AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	773
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro — Revisão global — Rectificação .....	776

#### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração .....	777
--	-----

**II — Corpos gerentes:**

...

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Assoc. Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Alteração ..... 780

**II — Direcção:**

...

**III — Corpos gerentes:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A. — Alteração ..... 780

**II — Identificação:**

— Banco de Portugal ..... 781

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

**I — Convocatórias:**

— Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. .... 782

**II — Eleição de representantes:**

— CEPISA Portuguesa Petróleos, S. A. .... 782

---

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

**ABREVIATURAS**

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se, no território nacional, à actividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A. (REBOPORT), e, por outra, o Sindicato outorgante e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2 — O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

4 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no n.º 3.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à excepção da admissão na carreira de mecânico e de operador de cais.

2 — É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo,

enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Recrutamento**

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes no Sindicato.

2 — Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes no Sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBOPORT a credencial do Sindicato respectivo.

4 — A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do Sindicato.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Definição profissional**

1 — a) Categoria — corresponde à actividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima.

b) Grau — posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respectiva escala salarial.

c) Carreira — conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

d) Função — conjunto de tarefas idênticas adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

2 — As categorias abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo II.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Acesso e promoção**

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao grau imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo, no segundo caso, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

a) Avaliação de desempenho;

b) Antiguidade na empresa;

c) Deve dar-se preferência aos habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;

d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — A promoção de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de *Bom*.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A REBOPORT é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e a preparação para exames;
- c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XIII deste AE.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;
- b) Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;
- d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;
- e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando não seguros;
- f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos para que seja nomeado ou eleito em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;
- g) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;
- h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo II, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;
- i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;
- j) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acom-

panhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

- l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações com o prestador de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;
- i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à REBOPORT:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros;
- c) Modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Opor-se a qualquer forma legal de organização dos trabalhadores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de € 300 por cada trabalhador, desde que fundamentado.

### CAPÍTULO IV

#### Condições de prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

As ordens, orais ou por escrito, serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-las a todos os interessados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a remuneração de base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente ou licença sem vencimento do substituído.

### CAPÍTULO V

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito à não prestação de trabalho suplementar e nocturno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

### CAPÍTULO VI

#### Local de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho e trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar, regularmente, em embarcações registadas, somente no tráfego local e costeiro, considera-se local habitual de trabalho o respectivo porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho.

3 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Navegação costeira nacional

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou motorista terão direito a uma remuneração diária de € 115 e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de € 100 enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2 — A estes valores acresce a quantia de € 20 por tripulante para alimentação.

3 — No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, cumulativamente às funções, desempenhar, efectivamente, a função de cozinheiro terá direito, a título de prémio, à quantia de € 10 por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meios dias indivisíveis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em doca e de segurança

1 — Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, os mestres e os maquinistas práticos terão direito a auferir uma remuneração diária de € 90 e os marinheiros terão direito a uma remuneração de € 80 enquanto a embarcação se encontre em docagem.

2 — Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *stand-by* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestres e motoristas auferem uma remuneração diária de € 90 e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de € 80.

3 — A estes valores acresce a quantia de € 30 por tripulante para alimentação.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas e tudo o que exceder este período é pago em meios dias indivisíveis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

## CAPÍTULO VII

### Duração do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

###### Princípios gerais

1 — A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexo 1) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

4 — Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida, perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia e incorrem em infracção disciplinar.

5 — No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as quarenta horas de trabalho efectivo.

6 — A média semanal de quarenta horas de trabalho efectivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7 — Se, ao fim de cada dois meses, o trabalhador tiver ultrapassado a média de quarenta horas semanais, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, sendo a marcação das respectivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

8 — Na impossibilidade do acordo previsto no número anterior, cabe à entidade empregadora a responsabilidade da marcação das respectivas folgas.

9 — Na impossibilidade do gozo de folgas, acumuladas por horas excedentárias num período de dois meses, elas deverão ser gozadas nos dois meses imediatamente posteriores, sem o que deverão ser pagas como trabalho suplementar.

10 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerado

como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

11 — O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores dos reboques contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo ou deixar de estar à ordem;
- b) Os trabalhadores são obrigados a comparecer nos reboques pelo menos meia hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra;
- c) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos após a lancha deixar de estar à ordem;
- d) Os trabalhadores da amarração contabilizam quinze minutos antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como quinze minutos após deixarem de estar à ordem;
- e) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados com pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra.

12 — A prestação de trabalho efectivo no regime de disponibilidade não pode exceder dezasseis horas de trabalho, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

13 — Desde que o trabalhador preste, no mínimo, doze horas de trabalho efectivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo sem que tenham decorrido onze horas sobre o trabalho efectivamente prestado, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até cento e sessenta horas mensais (reboques), numa percentagem de 25 % sobre a remuneração de base mais diuturnidades.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até duzentas e vinte e quatro horas mensais (lanchas e amarração), numa percentagem de 35 % sobre a remuneração de base mais diuturnidades.

3 — Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores, o trabalho prestado é considerado como trabalho suplementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço impetiosamente o exigirem.

3 — Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos — Princípios gerais

1 — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua.

2 — O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.

3 — Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização dos turnos

1 — A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de tripulações para assegurar o serviço.

2 — Os turnos serão sempre rotativos, assim como os dias de descanso semanal, e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3 — As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respectivos horários, sem prejuízo



da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adoptada.

4 — Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir acorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5 — Sempre que necessário, independentemente dos motivos, as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6 — Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no n.º 2.

7 — A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8 — Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho por turnos**

1 — No regime de trabalho por turnos, considera-se ciclo de horário o módulo da respectiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.

2 — As escalas de turno serão estabelecidas de forma que, em cada ciclo de horário, a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.

3 — O período normal médio de trabalho diário será de doze horas, nomeadamente nos períodos de trabalho na embarcação de segurança ao porto (rebocador fixo), não podendo nestes casos retomar o serviço sem que tenham decorrido doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

4 — O período de trabalho diário, nos trabalhadores em regime de turno, deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

5 — O período normal de trabalho diário, de cada turno, poderá não estar totalmente compreendido entre as 0 e as 24 horas do mesmo dia.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos terão, se necessário, de assegurar a continuidade do serviço até à respectiva rendição, se a ela houver lugar.

7 — Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT, exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.

8 — A rendição do pessoal é efectuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.

9 — Se por motivo imperioso não for cumprido o previsto no n.º 4, haverá uma interrupção de trinta minutos

entre a 3.<sup>a</sup> e a 5.<sup>a</sup> hora de cada turno, nunca colocando em causa a operacionalidade da embarcação e conforme as conveniências do serviço, a qual é considerada como tempo de serviço efectivo.

Nestes casos, é pago um subsídio compensatório de uma hora de trabalho sobre a remuneração de base.

10 — O trabalho em regime de turnos fixos não pode exceder seis dias seguidos, sem prejuízo do limite diário de trabalho.

11 — No regime de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.

12 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

13 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

14 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### **Retribuição**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho**

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

2 — As remunerações de base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as constantes do anexo III.

3 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o IHT, o subsídio de refeição, o subsídio compensatório, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não por este AE.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração base mensal} = S \times 12}{\text{Período normal de trabalho (40)} \times 52}$$

sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e isenção de horário de trabalho.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou trabalho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada cinco anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de € 15.

2 — Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração e amarração em terra ao porto de Sines.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 5,24 por cada dia de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 35 % da remuneração de base mais diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração de base mais diuturnidades.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do valor/hora, conforme o n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>, acrescida de 50%.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês da retribuição praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou de cessação, o trabalhador tem direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

### CAPÍTULO IX

#### Suspensão de prestação do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal obrigatório e complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme a escala.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

2 — 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;

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador prestou serviço, excepto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem, efectivamente, em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação e acumulação de férias

1 — Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, excepto por imposição legal.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a REBOPORT, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de Março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedido o direito de gozar férias simultaneamente.

4 — Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de as fixar em determinado período e bem assim o caso de trabalhadores-estudantes, em época de exames.

5 — A empresa obriga-se a dar aos trabalhadores, de imediato, conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos 15 dias imediatos, ao Sindicato outorgante deste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1 — Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a acordar entre as partes.

2 — Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 — Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos os de férias que deixou de gozar.

4 — A justificação de doença, a que se refere esta cláusula, só pode ser feita pelos estabelecimentos hospitalares, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — Se a empresa não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A REBOPORT pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio, de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado, no próprio ano da cessação e o respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a termo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

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

2 — Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para efei-

tos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à REBOPORT com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à REBOPORT logo que possível.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 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, sogros, padrasto ou madrastra, filhos, enteados, genro ou nora);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas nas cláusulas anteriores.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar, na retribuição, a importância correspondente, ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer, temporariamente, ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, apresentar-se à REBOPORT para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

- a) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;
- b) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver de 8 a 15 anos de serviço na empresa.
- c) A indemnização, independentemente do tempo da antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição.

2 — O trabalhador receberá, sempre, por completo o mês em que se verifique a cessação do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO XI

#### Poder disciplinar

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por esta convenção.

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

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar, a aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção, são regulados pelo disposto no Código do Trabalho.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de ser considerado infracção dis-

ciplinar, o empregador comunicá-lo-á, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, através de nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia do documento à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 59.<sup>a</sup> desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntados nos termos do n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>, à associação sindical.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

### CAPÍTULO XII

#### **Direitos Especiais**

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Reconversão de trabalhadores incapacitados**

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBOPORT efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 15 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro(a) sobrevivente(a) e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

### CAPÍTULO XIII

#### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Licença parental**

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, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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 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 é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com esta resida nos termos do presente artigo.

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

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe, pode ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Direitos específicos**

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriadados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto

de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incômodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proibição de despedimento**

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

2 — Se a entidade empregadora despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Conciliação da vida profissional com a familiar**

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, 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 empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 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.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

A REBOPORT deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, observando a respectiva legislação, e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária — Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em repre-



sentação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito a voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo Sindicato e pelo empregador.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6 — A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos adquiridos

1 — As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente AE não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por força de regulamentação colectiva anterior

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas individualmente ao nível de empresa entre a REBOPORT e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

No ano de 2005, a actualização do trabalho suplementar produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro.

## ANEXO I

### Escala das tripulações

2005	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S
Flex. 2º 08/20 3º 20/08	H	H	H	B	B	C	C	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G	G	G	G
Fixo 08/20	F	G	G	G	H	H	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	E	F	F	F	F
Fixo 20/08	E	E	F	F	F	G	G	H	H	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	E
Flex. 3º 08/20 2º 20/08	D	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	H	H	B	B	B	C	C	C	C	C
4º Reboque	G	F	E	H	G	F	B	H	G	C	B	H	D	C	B	E	D	C	F	E	D
Folga	C	C	C	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G	H	H	B	B	B	B	B
Folga	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G	H	H	H

## Calendário 2005

JANEIRO	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
FEVEREIRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MARÇO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MAI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
JUNHO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
JULHO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
SETEMBRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
OUTUBRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
NOVEMBRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
DEZEMBRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

## ANEXO II

### Funções

A descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

#### 1 — Perfil profissional do marinheiro

**Marinheiro.** — Executa diversas tarefas necessárias à condução, limpeza, manutenção e conservação das embarcações e tarefas relacionadas com as manobras de amarração (fundeamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque).

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, normalmente no convés, tombadilhos, paióis e passadiços podendo, por vezes, também desempenhar algumas das suas tarefas na ponte de comando.

Área funcional:

Operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro actividades;

Opera, de acordo com as instruções recebidas, diversos tipos de equipamentos mecânicos, eléctricos ou pneumáticos directamente relacionados com as tarefas necessárias à exploração comercial da embarcação;

Procede às operações de carga, estiva e transbordo de mercadorias, abastecimentos, combustíveis e sobressalentes;

Executa os serviços de arrumação, limpeza e conservação da embarcação e respectivo equipamento do convés e controla as existências nos paióis da embarcação;

Efectua a manutenção corrente das máquinas e equipamentos do convés e tombadilhos e indica todas as anomalias ao superior hierárquico;

Executa, de acordo com as instruções recebidas, manobras de atracação, amarração, fundear e suspender da embarcação e de combate à poluição;

Efectua, de acordo com as instruções recebidas, manobras de governo, quartos de vigia no convés, portaló ou no cais, tendo em conta o tráfego marítimo e outros objectos no mar e em terra, bem como a comunicação dos mesmos;

Interpreta e transmite sinais sonoros e luminosos, fiscaliza e opera as luzes e sinais de navegação e, eventualmente, opera o equipamento VHF;

Controla e vigia a segurança da embarcação e, caso necessário, presta primeiros socorros;

Opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias;

Auxilia o mestre em todos os trabalhos para os quais seja solicitado, tanto dentro da sua competência ou outros que aquele pense ser necessários para actuar em situações de emergência.

## 2 — Perfil profissional dos mestres

**Mestre.** — Governa e manobra diversos tipos de embarcações fluviais e marítimas, com dimensões máximas determinadas (definidas em termos de arqueação), em águas interiores e de actuação restringida a áreas de navegação correspondentes às águas interiores ou costeiras (tráfego local ou navegação costeira), de acordo com as regras de navegação, as características da área geográfica e de navegação das embarcações e garantindo condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens, da navegação.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, licenciadas para executar a sua actividade em águas interiores ou costeiras. Normalmente na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

### Actividades:

Elabora o plano de serviço da embarcação consoante as finalidades e o tempo previsto, convocando a sua tripulação;

Controla, orienta e coordena a preparação da embarcação para o serviço e providencia para que a embarcação disponha da tripulação, combustível e materiais necessários à sua operacionalidade;

Dirige, executa e dá orientações para a condução da navegação da embarcação em águas interiores ou costeiras, operando os equipamentos e instrumentos de ajuda à navegação (electrónicos ou não), de governo e propulsão (radares, sondas, leme, odómetros, taxímetros, aparelhos azimutais, controlos remotos das máquinas);

Dirige o pessoal afecto à embarcação em tarefas de marinharia, limpeza e condução;

Orienta, gere e controla os meios humanos e materiais afectos ao trabalho a bordo, mantendo a disciplina e resolvendo eventuais situações de conflito a bordo;

Zela pela segurança e conservação da embarcação providenciando para que os sistemas estejam em boas condições de navegabilidade, elaborando listas de reparações e acompanhando-as visualmente;

Orienta a embarcação e permite que a condução e manobra se processe com segurança observando o mar, a costa, os fundos e as sinalizações, utilizando para tal as instruções dos pilotos ao trem de reboque e diversos instrumentos, incluindo as ajudas electrónicas;

Organiza o expediente relacionado com o funcionamento da embarcação (nomeadamente requisições de materiais, sobressalentes, combustível, outros aprestos, e boletins e mapas relativos a consumos, recepção de materiais e execução dos serviços);

Comunica aos superiores hierárquicos quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências quando em serviço;

Dirige e executa as comunicações com outros navios/embarcações e estações costeiras, sempre que necessário, através da rádio ou utilizando os meios técnicos ao seu dispor;

Controla e orienta a manutenção do estado de funcionamento do equipamento e meios de segurança da embarcação e dirige os exercícios regulares de actuação em casos de emergência;

Orienta e opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios, efectuando acções de primeiros socorros caso seja necessário;

Elabora relatórios com periodicidade regular e pontualmente em caso de avaria mantendo actualizada a documentação de bordo.

## 3 — Perfil profissional do maquinista-prático

**Maquinista-prático.** — Regula, conduz e repara motores *diesel* e equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica, a bordo de embarcações do tráfego local e costeiro.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações costeiras do tráfego local, normalmente na casa das máquinas. Nos navios/embarcações de condução desatendida e comando na ponte, efectua o controlo da condução da máquina e dos equipamentos auxiliares na ponte.

Área funcional — operação/condução de máquinas e instalações propulsoras e auxiliares de embarcações do tráfego local e costeiro.

### Actividades:

Prepara os motores propulsores para o arranque, com uma antecedência mínima de trinta minutos da hora de largada do cais, efectuando tarefas de rotina e verificação de níveis e outras tarefas essenciais ao bom funcionamento do equipamento, nomeadamente verificando se os abastecimentos e lubrificações foram realizados para que as máquinas principais e auxiliares trabalhem em condições de segurança;

Observa as máquinas durante o percurso, controla pressões e temperaturas e em caso de necessidade faz variar o regime de funcionamento a

partir da casa da máquina, a fim de permitir as manobras;

Após o estabelecimento do cabo de reboque ao navio deve permanecer na casa da máquina para um controlo efectivo da m. p. p.;

Controla, orienta e executa a beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela existência de água, combustível, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas;

Verifica, corrige e regista os níveis de combustíveis e lubrificantes;

Providencia o abastecimento de combustível;

Controla a execução dos procedimentos de segurança a adoptar durante as tarefas de manutenção ou nas reparações e zelar pelo seu cumprimento;

Abre e fecha válvulas de tanques, encanamentos vários e de fundo;

Controla, distribui e orienta o trabalho na secção de máquinas e efectua reparações simples de natureza correctiva e preventiva colaborando igualmente nas reparações;

Elabora requisições de diversa natureza a fim de garantir o estado de operacionalidade e prontidão de funcionamento da instalação propulsora e auxiliar;

Controla os movimentos de sobressalentes, ferramentas e artigos de consumo existentes em paióis e zela pela sua reposição;

Comunica, oralmente e por escrito, ao superior hierárquico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências em viagem e em porto;

Opera os sistemas de segurança, salvamento e abandono da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias, efectuando acções de primeiros socorros, sempre que necessário;

Cumprir e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens;

Mantém actualizado o inventário da máquina;

Actualiza e escritura toda a documentação da instalação de máquinas da embarcação (diário de máquinas).

#### 4 — Operador de cais

*Operador de cais.* — Procede às ligações terminal/navio, tais como cabos de amarração, escadas de acesso, a fim de se processar à amarração eficaz do navio.

Procede, nomeadamente, a pequenas reparações e lubrifica os instrumentos utilizados nas operações e arrumações no porto;

Realiza operações diversas de prevenção e combate à sinistralidade, vigiando toda a zona portuária, tendo em conta a segurança ou salvamento de pessoas e bens;

Mantém em bom estado de utilização os materiais;

Vela pela observação das normas de segurança na zona portuária, participando superiormente qualquer infracção que detecte;

Executa tarefas auxiliares, coadjuvando e complementando a actividade dos marinheiros quando em terra.

#### 5 — Mecânico

*Mecânico.* — Repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos eléctricos e electrónicos; examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza; repara ou substitui as peças defeituosas; monta as várias peças, fazendo eventualmente rectificações e ajustes; ensaia o conjunto mecânico montado de novo e faz as afinações necessárias; verifica, ajusta e lubrifica periodicamente os aparelhos e órgãos; mede flexões de cambotas e corrige alinhamentos, utilizando aparelhos de medida de precisão; descarboniza motores, utilizando técnicas apropriadas; afina bombas de injeção e injectores de motores *diesel*; repara sistemas hidráulicos e pneumáticos de comando e de potência; pode conduzir e proceder à manutenção de geradores de vapor em serviço contínuo.

#### ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Remunerações (em euros)	
Mestre .....	1 380	1
	1 293	2
	1 255	3
	1 230	4
	1 141	5
	1 103	6
Maquinista .....	1 380	1
	1 293	2
	1 255	3
	1 230	4
Marinheiro .....	1 141	1
	1 103	2
	971	3
	899	4
	876	5
Operador de cais .....	821	1
	752	2
	684	3
	645	4
	542	5
Mecânico .....	1 255	1
	1 143	2

Número de empregadores abrangidos — 1.

Número de trabalhadores abrangidos — 60.

Lisboa, 4 de Novembro de 2005.

Pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.:

Alexandra Louro Migueis Martins Margarido Abecasis, mandatária.  
Henrique Pereira de Campos, administrador.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2006, a fl. 120 do livro n.º 10, com o n.º 27/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, por um lado, a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente acordo 919 trabalhadores e um empregador.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho Emprego* e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

3.1 — Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo, nesse caso, indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

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

## **CAPÍTULO II**

### **Condições de admissão**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento de vagas e admissão de trabalhadores**

1 — No preenchimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa

que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Reconhecida competência profissional;
- b) Maior experiência nas funções pretendidas;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Na admissão será respeitada a escolaridade mínima obrigatória ou curso equivalente, sendo certo que, reunidos tais requisitos, a idade não poderá ser óbice à admissão ou ao preenchimento de vaga.

3 — Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis títulos profissionais, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados, designadamente com certificação profissional.

4 — Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico prévio estabelecido pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

5 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo autorização escrita deste.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

4 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e cargos superiores ou para o exercício de cargos de confiança.

5 — Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, excepto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de 15 dias.

6 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 — Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efectivamente pres-

tados, e, ainda, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados intercorrentes.

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

9 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágios profissionais

1 — Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio de até dezoito meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (elétrica, electrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2 — Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3 — Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuem à data do seu início.

4 — Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto, de acordo com o previsto na lei.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa, para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com excepção das condições que por razões objectivas não lhes sejam aplicáveis.

4 — Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

5 — Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de acções de formação e ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6 — O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

- a) Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;
- b) Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direcção.

7 — Em caso de morte por acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3 — Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente AE, através da comissão paritária ou por negociação directa, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste AE.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direcção e de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE;
- e) Nomear para cargos de direcção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- f) Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação do presente AE formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

- i) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- g) Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;
- j) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — Actuações vedadas à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A violação de qualquer garantia por parte da empresa, confere ao trabalhador o direito de actuar em conformidade, para reposição da legalidade da situação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Greve e lock-out

Em conformidade com os preceitos da Constituição Política da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

## CAPÍTULO IV

### Desenvolvimento da carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte de processos de avaliação, exame e escolha.

2 — É considerado um período de aprendizagem global para a profissão, o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante A e aprendiz-praticante B, e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste AE.

2.1 — O disposto no número anterior jamais impedirá a contratação de pessoas directamente para as respectivas profissões, sem passarem pela aprendizagem, desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3 — Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em acções de formação previstas para o respectivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria, não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas acções de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4 — Para acesso à categoria de visitador/preparador de trabalho é exigido o mínimo de três anos de exercício efectivo da função de oficial de conservação.

5 — A promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em acções de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, contada nos termos do n.º 3.

6 — As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no 1.º semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de Janeiro. O trabalhador pode, em Janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, apresentar o pedido para prestação de provas.

7 — Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas — *Apto* ou *Não apto*.

8 — Quando o candidato for classificado de *Apto*, a promoção produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês em que tenha completado cinco anos na 1.<sup>a</sup> classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do n.º 6.

9 — Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do n.º 6 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de *Não apto* poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte, desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no n.º 6. Neste caso, se o trabalhador for considerado *apto*, os efeitos produzem-se a partir do 1.º dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.<sup>a</sup> classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que faltem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

10 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos no escalão I-A ou I-B.

11 — A permanência nos escalões dos profissionais referidos no número anterior não poderá ser superior a:

- a) Licenciados — um ano no escalão I-B e dois anos no grau II;
- b) Bacharéis — um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau II.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções de direcção e chefia

1 — É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respectivas competências e as qualificações para os cargos de direcção e de chefia.

2 — As funções de direcção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3 — As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II de nível salarial equivalente.

4 — Somente as funções de direcção podem depender directamente da administração da empresa.

5 — Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direcção ou de chefia.

6 — Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constitui-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

- a) A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;
- b) A nomeação só pode ser efectuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste AE;
- c) A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

3 — As partes definem previamente qual o período de cedência, sem prejuízo da sua eventual renovação.

4 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5 — Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direcção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e, ainda, funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no n.º 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Regime de adaptabilidade**

1 — Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho semanal não poderá exceder as trinta e nove horas, nem o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado mais que as duas horas diárias.

2 — O período de referência será de 12 meses, sem prejuízo de se procurar não ultrapassar os períodos máximos semanais e diários, de 4 em 4 meses.

3 — Em consequência do regime de adaptabilidade, quando o mesmo for implementado, deverá ele ser precedido de um período mínimo de 15 dias para informação e consulta dos trabalhadores abrangidos.

4 — O regime de adaptabilidade será fixado, em princípio, no início de cada ano, de modo a que o trabalhador tenha pleno conhecimento antecipado dos seus períodos normais de trabalho ao longo de cada ano.

5 — Todo e qualquer tempo de trabalho prestado para além dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o regime de adaptabilidade, será considerado como trabalho suplementar.

6 — O trabalhador terá direito a ser compensado pelo acréscimo de despesas concernentes a alimentação, transportes e educação dos filhos que possa sofrer em consequência de estar sujeito ao regime de adaptabilidade.

6.1 — Tais acréscimos de despesas terão de ser provados pelo trabalhador.

7 — Os menores não podem ser sujeitos ao regime de adaptabilidade.

8 — Os trabalhadores a termo poderão ficar sujeitos ao regime de adaptabilidade, sendo certo que a duração média do tempo de trabalho, não poderá exceder os limites estabelecidos na cláusula 16.<sup>a</sup>

8.1 — As horas que ultrapassem a média, cessando o contrato de trabalho, serão pagas como trabalho suplementar.

9 — A empresa informará, também, as associações sindicais outorgantes, antes de implementar qualquer regime de adaptabilidade, que emitirão o seu parecer e o enviarão no prazo máximo de 10 dias.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Horário flexível**

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho em regime de turnos**

1 — Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3 — No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>

4 — As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6 — Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas funções.

7 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário



diurno ou a regime de turnos com subsídio de turno inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respectivo regime de horário.

9 — Quando, nos termos do número anterior, ocorra situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objecto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número anterior tem os seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia útil;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3 — O trabalho suplementar previsto na alínea b) do n.º 1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6 — Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente àquele, salvo para o regime de turnos com descanso em dia variável da semana, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade

de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8 — Na situação prevista no n.º 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9 — No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10 — Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou 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 suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

6 — O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de Janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no n.º 5.

7 — Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3 — A retribuição da isenção de horário de trabalho será calculada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades previstas neste AE para a respectiva categoria.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Serviço de prevenção

1 — Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efectivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins de semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3 — A prestação de trabalho efectivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup>

4 — O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5 — Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6 — A prestação efectiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respectivo chefe da equipa.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Desempenho de outras funções

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder

um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — No caso de o exercício das funções referidas no n.º 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5 — A empresa pode determinar que o trabalhador desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras actividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respectiva categoria.

6 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3 — Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de 30 dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4 — Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5 — Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6 — A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente serão pagas através

de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores, tendo o dinheiro de ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2 — A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho nocturno.

3 — O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Retribuição base mensal} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado terá direito à retribuição prevista no anexo III.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de Novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2 — Os trabalhadores que, em 31 de Dezembro, não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

3 — No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respectivo ano; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para refeição de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efectivo, a comparticipação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico com-

provativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4 — Para efeitos de aplicação do n.º 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efectivo no dia.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1 — A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115 % da retribuição base mensal acrescida de anuidades, subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3 — Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, gozem seguido, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro e Novembro será paga uma importância equivalente a 10 % do seu subsídio de férias, que será adicionada a este.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga, desde que o 2.º turno termine depois das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o 2.º turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho nocturno.

3 — A retribuição prevista no n.º 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de Ano Novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência, é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

### CAPÍTULO VII

#### Deslocações e transportes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transportes e abonos para deslocações

1 — Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2:

- a) Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente;
- b) Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

- b) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente, Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho;
- c) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância para refeição, desde que previamente autorizada, será de montante igual a 25 % da ajuda de custo fixada na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia completo, para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes, desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido no presente AE para pagamento de horas normais, correspondente ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — No caso em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento com pequeno-almoço, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50 %.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

7 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, a empresa poderá acordar com o trabalhador outras condições.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

9 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que haja acordo prévio com a empresa.

10 — Para os efeitos do número anterior, só poderão ser utilizados veículos que estejam ao abrigo da apólice de seguro cobrindo todos os riscos.

11 — As deslocações referidas no n.º 9 serão pagas na base do preço do quilómetro estabelecido para o limite legal de isenção em sede de IRS.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

- a) Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a retribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE;
- b) Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1 — A empresa, quando o seu interesse o exija, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência, que só, em casos excepcionais, poderá ultrapassar seis meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver de suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4 — Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A empresa pode 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 se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido o contrato por justa causa.

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

5 — Sempre que, em consequência da transferência, o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a 15 % do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades, bem como a subsídio de turno, quando o houver.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

## CAPÍTULO VIII

### Refeitórios na empresa

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 50 trabalhadores.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para

os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegurado que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei, os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

3 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente. O direito a férias só poderá efectivar-se após seis meses de trabalho efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de Abril, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das excepções previstas neste AE e na lei.

10 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

11 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, que pode não calhar no período de 1 de Maio a 30 de Outubro.

4 — Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula anterior.

6 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

8 — As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a mem-

bro do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3 — As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou que por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

## **CAPÍTULO X**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Despedimento**

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato**

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

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

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por caducidade**

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por despedimento promovido pela empresa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Verificação de justa causa**

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
- h) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;
- j) Reduções anormais da produtividade;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.



#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade que variará entre 30 dias e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, fusão, cisão ou extinção**

1 — No caso de transmissão, fusão ou cisão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante de transmissão, fusão ou cisão.

2 — Havendo acordo, antes da transmissão, entre o transmitente e o adquirente, os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente, se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão ou cisão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para estes casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

## CAPÍTULO XI

### **Condições particulares do trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

1.1 — Beneficiarão de igual tratamento os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional certificada, legalmente estabelecidos.

2 — Os trabalhadores-estudantes gozarão das seguintes regalias, nos termos fixados nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até dez horas por semana, sem perda de retribuição, que poderão ser fraccionadas pelos dias da semana, desde que haja acordo da empresa;
- b) Participação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2, quando fraccionada, deverá ser gozada de acordo com a empresa, no início ou fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para a prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a uma dispensa de quatro dias anuais por disciplina, a serem utilizados necessariamente nos dias de exame ou de provas de avaliação ou nas suas vésperas.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou provas de avaliação a que alude o número anterior.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até 10 dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a seguinte antecedência:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretenderem um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretenderem dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretenderem mais de cinco dias de licença.

9 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — A empresa comparticipa nas propinas nas seguintes modalidades:

- a) As propinas a suportar pela empresa serão equivalentes às que o trabalhador suportaria em estabelecimento de ensino oficial, mesmo que a frequência dos cursos ocorra em outro tipo de estabelecimento de ensino;
- b) Para a frequência do nível de ensino até ao 12.º ano de escolaridade em estabelecimento não oficial, a empresa suportará, além da importância referida na alínea a) anterior, 50 % da diferença entre aquela e o valor da propina paga;
- c) No caso de concluir o ano escolar com aproveitamento na totalidade das suas disciplinas, a empresa reembolsará o trabalhador-estudante dos restantes 50 % da propina referida na alínea anterior.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

12 — Para o nível de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, a empresa poderá estabelecer prémios, por cada ano escolar completo e para o ano de conclusão do nível de ensino.

13 — Para efeitos do n.º 11, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

14 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância torne viável a frequência efectiva do curso.

15 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos locais.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores, deverá o trabalhador fazer

prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos das comparticipações previstas no n.º 9, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das disciplinas de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das disciplinas serão resolvidos de forma proporcional. Em ambas as situações, é de dois anos o limite para a obtenção de aprovação na totalidade das disciplinas do ano.

18 — Tendo-se verificado a perda de regalias por falta de aproveitamento nos termos do número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das disciplinas em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

19 — Aos casos omissos aplica-se o regime legal do Estatuto do Trabalhador-Estudante que estiver em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o subsídio atribuído pela segurança social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da segurança social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se como retribuição a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4 — O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5 — No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da segurança social para atribuição

do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup> e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que  $n$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo  $n$  ser superior a 45.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo.

4 — Para efeitos do n.º 2, a pensão da segurança social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da segurança social em vigor em 31 de Dezem-

bro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

5 — Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da segurança social e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

7 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

8 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

9 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

10 — O disposto nos números anteriores da presente cláusula aplica-se a todos os trabalhadores admitidos pela empresa por contrato de trabalho sem termo até 31 de Dezembro de 1998.

11 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 1999 por contrato de trabalho sem termo, ser-lhes-á garantido um benefício de características equivalentes às referidas nos números anteriores da presente cláusula. Este benefício é garantido através de um regime de contribuição definida para o qual a empresa contribuirá mensalmente com um valor equivalente a 8,5 % da retribuição de base, acrescida das anuidades.

12 — Aos trabalhadores abrangidos pelo n.º 10 da presente cláusula é-lhes facultada a possibilidade de optar pelo regime definido no número anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e medicina no trabalho

1 — A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

6 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará a formação contínua dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AE, quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exame;
- d) Ministar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros e humanos necessários.

2 — A empresa deverá elaborar um plano de formação anual, de que dará conhecimento aos representantes das organizações dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar e sanções

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

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

5 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6 — O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no n.º 9 da presente cláusula.

7 — Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8 — Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente a consulta de todas as suas peças.

9 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no n.º 6.

10 — Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

14 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

- e) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nas alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 56.<sup>a</sup>;
- b) Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas na alínea anterior.

## CAPÍTULO XV

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas neste AE e na lei.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

3 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindical de delegados

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores, e poderão constituir-se comissões sindicais e intersindicais de empresa nos termos da lei, assim como comissões intersindicais de delegados sindicais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de oito horas para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções das organizações sindicais

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da

empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Para o exercício da actividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3 — Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado para a generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7 — Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

8 — Após recepção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Reuniões das estruturas sindicais com a administração da empresa**

O tempo despendido pelas estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração da empresa, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efectivo e não conta para o crédito de horas.

## CAPÍTULO XVI

### **Disposições gerais**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores**

1 — Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2 — Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições do presente AE;
- b) Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE, bem como eliminá-las.

3 — Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um membro de cada uma das partes;
- b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo v.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Sucessão de convenções e disposições transitórias

1 — O presente IRCT substitui integralmente o anterior IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003, sendo considerado globalmente pelas partes outorgantes como mais favorável.

2 — Os aumentos para os anos de 2007 e 2008 não poderão ser inferiores à taxa de inflação verificada no ano anterior, acrescida de 0,5 %.

3 — Durante o ano de 2007 será considerado trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, trabalho este que será remunerado com um acréscimo de 35 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

4 — A partir do ano de 2008 será considerado trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, trabalho este que será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

28 de Dezembro de 2005.

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

Maria Manuela Ribeiro Machado, mandatária.  
José António Martínez, mandatário.  
António Manuel Palmeira Vieira de Sousa, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pela SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pela FENSIO — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
MEMSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;

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

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projectos específicos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz praticante.* — É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente, contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respectiva área de actividade lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para

as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional.* — É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional lhe permitem exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projectos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas simples da actividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respectiva actividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento).* É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afecta no processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a optimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia eléctrica, dos refractários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respectiva actividade.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de actividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica.* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Condutor de veículos industriais.* — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respectiva actividade.

*Encarregado (FCH).* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Encarregado (cimento).* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento).* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Ensacador-carregador.* — É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede



ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correcto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir arrumando-as nos veículos de transporte ou em *palettes*. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escrivão.* — É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efectuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de actividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I.* — É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação. Não desempenha funções de chefia, mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II.* — É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projectos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III.* — É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua actuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgaes para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV.* — É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridade relativa e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V.* — É o trabalhador que chefia ou coordena diversas actividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objectivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justiça da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI.* — É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências

e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das actividades da empresa.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga — Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, eléctrica e mecânica).* — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente, obras novas e acções de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH).* — É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento).* — É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a actividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório.* — É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respectivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos

definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento).* — É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de recepção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tracção a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

*Operador de pedreira.* — É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

*Operador de processo com comando centralizado (cimento).* — É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia eléctrica, dos refractários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

*Programador informático.* — É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de concepção e projecto dos sistemas.

*Prospecção de vendas.* — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador qualificado que assegura as actividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efectuar

o respectivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter actualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dosiers*, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efectuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

*Telefonista (\*).* — É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

*Visitador/preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão de obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

## ANEXO II

**Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas/2006**

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz .....	657,86	—
2	Aprendiz praticante A .....	716,12	—
3	Aprendiz praticante B .....	749,94	—
4	Auxiliar administrativo ..... Auxiliar fabril ..... Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup> ... Telefonista (*) .....	814,40	829,61
	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador de 2. <sup>a</sup> ..... Ensacador-carregador (*) ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> .....		

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
5	Ferramenteiro (*) ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — FCH ..... Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — cimento ..... Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> — cimento ..... Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup> ...	843,25	856,87
6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> — FCH ..... Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> — cimento ..... Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> — cimento ..... Operador de processo com comando centralizado ..... Prospector de vendas .....	868,80	898,20
7	Chefe de equipa ..... Desenhador principal I (**) ..... Escrutário principal I (**) ..... Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) ..... Oficial de fabricação principal (**) ..... Operador de processo com comando centralizado principal I (**) ..... Prospector de vendas principal I (**) ..... Visitador/preparador de trabalho I .....	923,75	950,51
8	Assistente operacional I ..... Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica ..... Desenhador principal II (**) ..... Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) — FCH ..... Encarregado (pedreira e transportes) — cimento ..... Encarregado de conservação I — FCH ..... Encarregado de turno de embalagem — cimento ..... Escrutário principal II (**) ..... Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) ..... Operador de computador I ..... Operador de processo com comando centralizado principal II (**) ..... Prospector de vendas principal II (**) ..... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica ..... Visitador/preparador de trabalho II .....	974,52	1 000,43
	Assistente administrativo ..... Assistente operacional II ..... Bacharel do grau I-A ..... Chefe de processo com comando centralizado I .....		

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
9	Desenhador projectista ..... Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) cimento ..... Encarregado de conservação II — FCH ..... Encarregado de fabricação — FCH ..... Operador de computador II ... Secretário de administração ... Técnico de electrónica principal I (**) .....	1 023,41	1 071,82
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I ..... Chefe de processo com comando centralizado II ..... Licenciado e bacharel grau I-B	1 120,21	1 226,73
11	Técnico de electrónica principal II (**) ..... Assistente técnico operacional II Chefe de secção II ..... Licenciado e bacharel grau II ... Programador informático I ....	1 333,21	1 495,80
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado grau III ..... Programador informático II ....	1 658,39	1 658,39
13	Analista de sistemas ..... Licenciado, bacharel e técnico equiparado grau IV .....	2 029,86	—
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado grau V .....	2 428,05	—
15	Licenciado e bacharel grau VI ...	2 832,48	—

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe principal refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

### ANEXO III

#### Tabela das cláusulas de expressão pecuniária/2006

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

7 — Lanche — € 1,96.

8:

Jantar — € 7,99;  
Pequeno-almoço — € 1,96.

9:

Jantar no local de trabalho — € 7,99;  
Jantar fora do local de trabalho — € 8,47.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1:

Trabalho diurno em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75;  
Trabalho nocturno em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2;  
Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25;

Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.

4:

Trabalho diurno — retribuição normal multiplicada por 2,25;  
Trabalho nocturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — € 8,70.

2 — € 8,70.

3 — € 1,96.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1:

- 29% da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II;
- 22,5% da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II
- 17,5% da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

4 — € 37,59.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15 — € 338,32.  
Níveis salariais 12 e 13 — € 270,40.  
Níveis salariais 9 a 11 — € 202,99.  
Níveis salariais 7 e 8 — € 169,09.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos — € 12.  
Por cada ano completo subsequente — € 1,51.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

3:

b) Refeição — € 9,43.

4:

- Dia completo — € 6,61;
- Despesas de alimentação e alojamento — € 57,95.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

11:

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos até ao 6.º ano) — € 55,75;  
Ensino básico (3.º ciclo — 7.º ao 9.º ano) — € 83;  
Ensino secundário (10.º ao 12.º ano) — € 124,30;  
Ensino politécnico e superior — € 191,59

**ANEXO IV**  
**Acesso e promoção**

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias provisionais
1	Aprendiz .....	1	-	—	—	2	Aprendiz praticante A.
2	Aprendiz — Praticante A .....	1,5	-	—	—	3	Aprendiz praticante B.
3	Aprendiz praticante B .....	1,5	-	—	—	4	Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Operador de pedra de 2. <sup>a</sup>
						5	Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — FCH. Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — cimento. Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> — cimento.
4	Operador de pedra de 2. <sup>a</sup> .....	3	> 3	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3.	—	5	Operador de pedra de 1. <sup>a</sup>
5	Conductor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — cimento ..... Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — FCH ..... Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> — cimento. ....	3	> 3	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3.	—	6	Conductor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> — cimento. Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> — FCH. Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> — cimento.
6	Desenhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de processo com comando centralizado ..  Prospector de vendas .....	5	> 3	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3.	Aprovação .....	7	Desenhador principal I. Escriturário principal I. Oficial principal (conservação e laboratório) I. Oficial de fabricação principal. Operador de processo com comando centralizado principal I. Prospector de vendas principal I.
7	Desenhador principal I ..... Escriturário principal I ..... Oficial principal (conservação e laboratório) I ..... Operador de processo com comando centralizado principal I.	5	> 3	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3.		8	Desenhador principal II. Escriturário principal II. Oficial principal (conservação e laboratório) II. Operador de processo com comando centralizado principal II.

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias provisionais
	Prospecor de vendas principal I ..... Visitador/preparador de trabalho I .....						Prospecor de vendas principal II. Visitador/preparador de trabalho II.
8	Assistente operacional I ..... Encarregado de conservação I — FCH ..... Operador de computador I ..... Técnico de electrónica ..... 	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3,5.	—	9	Assistente operacional II. Encarregado de conservação II — FCH. Operador de computador II. Técnico de electrónica principal I.
9	Operador de processo com comando centralizado principal II. Técnico de electrónica principal I .....	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3,5.	—	10	Chefe de processo com comando centralizado I. Técnico de electrónica principal II.
10	Chefe de processo com comando centralizado I .... Assistente técnico operacional I ..... Chefe de secção I .....	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3,5.	—	11	Chefe de processo com comando centralizado II. Assistente técnico operacional II. Chefe de secção II.
11	Programador informático I .....	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação mais aproveitamento > 3,5.	—	12	Programador informático II.

*Observação.* — Para efeitos da média do nível de desempenho e do nível de aproveitamento em acções de formação considera-se, para categorias profissionais até ao nível salarial 8, um valor superior a 60 % numa escala de 1 a 5 e, para as categorias profissionais do nível 8 e seguintes, considera-se um valor superior a 70 % da mesma escala.

# ANEXO V

## Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores . . . . .	1.1 — Técnicos de produção e outros. 1.2 — Técnicos administrativos . . .	Licenciado, bacharel do grau VI. Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V. Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV. Licenciado do grau III. Licenciado do grau II. Licenciado do grau I-B.
2 — Quadros médios . . . . .	2.1 — Técnicos de produção e outros. 2.2 — Técnicos administrativos . . .	Assistente técnico operacional I e II. Bacharel ou técnico equiparado do grau III. Bacharel do grau II. Bacharel do grau I-B. Bacharel do grau I-A. Analista de sistemas. Chefe de secção. Programador informático.
3 — Encarregados, contramestres, etc.		Chefe de processo com comando centralizado. Chefe de turno embalagem — cimento. Chefe de turno fabricação — FCH. Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) cimento. Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) — FCH. Encarregado (pedreira, transportes) — cimento. Encarregado de conservação — FCH. Encarregado de fabricação — FCH. Encarregado de turno de embalagem — cimento.
4 — Profissionais altamente qualificados.	4.1 — Administrativos . . . . . 4.2 — Comércio . . . . . 4.3 — Produção e outros . . . . .	Assistente administrativo. Assistente operacional I e II. Escriturário principal. Operador de computador. Secretário de administração. Secretário de direcção. Prospector de vendas principal. Chefe de equipa. Desenhador principal. Desenhador projectista. Oficial principal (conservação e laboratório). Oficial de fabricação principal. Operador de processo com comando centralizado principal. Técnico de electrónica. Técnico de electrónica principal. Visitador/preparador de trabalho.
5 — Profissionais qualificados . . . . .	5.1 — Administrativos . . . . . 5.2 — Comércio . . . . . 5.3 — Produção e outros . . . . .	Escriturário. Fiel de armazém. Prospector de vendas. Condutor de veículos industriais. Desenhador. Ferramenteiro (*). Motorista. Oficial (conservação e laboratório). Oficial de fabricação — cimento. Oficial de fabricação — FCH. Operador de embalagem — cimento. Operador de pedreira. Operador de processo c/comando centralizado.
6 — Profissionais semi-qualificados		Ensacador-carregador (*). Telefonista (*).
7 — Profissionais não qualificados 8 — Pré-oficiais, estagiários, tirociantes, praticantes, aprendizes, auxiliares.		Aprendiz. Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Aprendiz praticante.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2006, a fl. 120 do livro n.º 10, com o n.º 26/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o  
SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo  
da Aviação Civil — Revisão global**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal e territorial**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP — Air Portugal, S. A. (de ora em diante abreviadamente designada por TAP ou por empresa), e, por outro, os tripulantes de cabina (de ora em diante abreviadamente designados por tripulantes ou por trabalhadores) ao seu serviço, representados pelo SNPVC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (de ora em diante abreviadamente designado por SNPVC ou por Sindicato).

2 — A TAP integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

3 — O presente AE aplica-se a um empregador e a 1406 trabalhadores.

4 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabina que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente, sendo que a próxima revisão produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — A denúncia do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 1 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 60 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto o presente AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, por períodos de 36 e de 12 meses res-

pectivamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações previstas no presente AE e na lei, são deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei, no presente AE e em quaisquer outros instrumentos de regulamentação acordados entre a TAP e o SNPVC;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o tripulante, de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, bem como os demais encargos resultantes da aplicação do presente AE e da lei;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista ergonómico, físico e psíquico;
- e) Respeitar a vida pessoal e familiar dos tripulantes, nomeadamente através da adequada organização dos planeamentos em cumprimento rigoroso das normas deste AE e da lei;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade profissional do tripulante, nomeadamente proporcionando formação profissional adequada, nos termos deste AE e da lei;
- g) Garantir a realização profissional do tripulante, enquanto trabalhador altamente especializado, criando condições adequadas ao desenvolvimento correcto da sua carreira e salvaguardando o prestígio e a dignidade das suas funções;
- h) Não exigir dos tripulantes trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- i) Reconhecer e apoiar, na medida correspondente à responsabilidade das respectivas funções, a posição hierárquica do tripulante, dando pronto andamento às suas sugestões de serviço;
- j) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a segurança e saúde do tripulante, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- l) Fornecer ao tripulante a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doenças profissionais;
- m) Manter permanentemente actualizados os registos de dados dos tripulantes, facultando-lhes a consulta do seu processo individual e ou fornecendo-lhes certificados sobre os dados, quando solicitados;
- n) Fornecer ao Sindicato todos os elementos a que tem direito, nos termos da lei e deste AE;
- o) Controlar a validade dos passaportes, vistos, vacinas, certificados, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos tripulantes, avisando-os da respectiva caducidade com a adequada antecedência, desde que estes lhe forneçam os elementos;
- p) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- q) Distribuir aos tripulantes os manuais, devidamente actualizados, necessários ao desempenho



das suas funções, suportando os respectivos encargos;

- r) Suportar os encargos com os uniformes de trabalho previstos na regulamentação interna da empresa;
- s) Assegurar, nas escalas externas, transporte aos tripulantes entre os hotéis e o aeroporto, bem como o transporte para deslocações ao serviço da empresa;
- t) Promover pronta averiguação dos factos e situações referidos nos relatórios que influam negativamente na segurança e ou na qualidade de serviço;
- u) Dar conhecimento aos tripulantes, uma vez concluída a averiguação nos termos da alínea anterior, dos resultados obtidos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos tripulantes

Sem prejuízo de outras obrigações previstas neste AE e na lei, é dever dos tripulantes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores e inferiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Usar da máxima diligência com vista à protecção das vidas e bens que a empresa lhes confie;
- f) Cumprir as ordens e instruções no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Adoptar os procedimentos mais adequados para salvaguardar o prestígio interno e internacional da empresa;
- h) Usar os uniformes de trabalho com observância do regulamento de fardamentos;
- i) Guardar lealdade à empresa, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou negócios;
- j) Dedicar toda a actividade de tripulante à empresa, abstando-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com o acordo daquela;
- k) Participar aos superiores hierárquicos as ocorrências anormais que se verifiquem na execução da prestação do trabalho;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- m) Manter o nível de formação profissional, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspecções médicas;
- n) Cooperar com a empresa em termos de melhorar a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- o) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, neste AE e na empresa;

- p) Manter actualizada a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- q) Cumprir as normas e regulamentos da empresa e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;
- r) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos tripulantes

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se a que o tripulante exerça os seus direitos, tratá-lo desfavoravelmente, aplicar-lhe sanções ou despedi-lo por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- d) Diminuir a retribuição do tripulante, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- e) Baixar a categoria do tripulante, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir qualquer tripulante para outro local de trabalho ou serviço, salvo nos casos previstos no presente AE e na lei;
- g) Ceder tripulantes do seu quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre eles exerçam autoridade e direcção, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem;
- i) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economatos ou outros directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática de qualquer acto, em violação do disposto no número anterior, considera-se ilícita e constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, por parte do tripulante, com as consequências previstas neste AE e na lei, em obediência ao princípio do tratamento mais favorável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa procederá ao desconto da quota sindical e da comparticipação no plano de saúde no vencimento mensal de cada tripulante, mediante declaração escrita deste, efectuando a respectiva liquidação ao SNPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do Sindicato, cabendo a este informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência, se for o caso.

3 — O valor da comparticipação no plano da saúde é o que em cada momento estiver definido no regu-

lamento do plano de saúde, cabendo ao SNPVC informar a empresa do valor da quota estatuída e respectiva base de incidência, se for o caso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os tripulantes e o SNPVC têm direito à actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos dirigentes e delegados sindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a afixar e distribuir nos locais para o efeito destinados pela empresa informação e convocatórias relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos tripulantes, circulando livremente nas suas instalações, sem prejuízo do seu normal funcionamento e da observância das restrições ditas por razões de segurança e da privacidade das mesmas.

3 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local no interior das suas instalações que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Direito à informação e consulta**

1 — A direcção do SNPVC e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas competências.

2 — O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste AE, as seguintes matérias:

- a) O acesso por parte do SNPVC ao plano de exploração da empresa, bem como, se for caso disso, aos efeitos decorrentes desse plano no dimensionamento dos quadros de pessoal;
- b) A evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;
- c) A situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- d) As decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — A direcção do SNPVC ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, à administração da TAP os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, o qual não deverá ser superior a 30 dias.

5 — De acordo com o previsto na lei, a empresa facultará ao Sindicato uma lista anual dos acidentes de trabalho, bem como os respectivos relatórios da ocorrência.

6 — O SNPVC deverá guardar absoluto segredo sobre quaisquer informações, conhecimentos ou docu-

mentos que lhe tenham sido fornecidos pela TAP nos termos dos números anteriores, excepto se a respectiva divulgação decorrer de uma obrigação legal ou se destinar a proteger direitos, liberdades e garantias dos tripulantes associados do SNPVC.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Quadros de pessoal**

1 — A empresa remeterá ao SNPVC, no decorrer do 1.º trimestre de cada ano, a relação nominal dos seus tripulantes de cabina, contendo os seguintes elementos individuais:

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

2 — Em conjunto com o mapa referido no número anterior, a empresa enviará ao SNPVC uma lista de antiguidade dos tripulantes, ordenados por quadros de WB, NB e NW e com o escalonamento em cada categoria.

3 — A empresa obriga-se a manter actualizadas as listagens aludidas, comunicando ao SNPVC, nos 30 dias subsequentes, as alterações que decorram de promoções ou progressões técnicas.

4 — A empresa fornecerá ao Sindicato, em suporte informático, os dados estatísticos anuais, os planeamentos mensais, as actividades mensais realizadas, os blocos de utilização e de assistência, bem como as horas mensais, trimestrais e anuais realizadas (*duty pay e block pay*).

5 — A TAP acordará com o SNPVC até 30 de Novembro de cada ano, e de acordo com o plano estratégico e com o plano de exploração da empresa para o ano seguinte, a composição dos quadros de WB, NW e NB.

6 — Qualquer reajuste a estes quadros será feito por acordo entre a TAP e o SNPVC.

7 — A TAP fornecerá ao SNPVC os mapas de utilização dos tripulantes de cabina.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Categorias e carreiras profissionais**

1 — As categorias profissionais dos tripulantes de cabina e o respectivo conteúdo funcional são os constantes do regulamento de carreira profissional do tripulante de cabina.

2 — As qualificações técnicas necessárias ao desempenho das funções previstas para cada uma das categorias profissionais são as estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e no presente AE.

3 — A evolução na carreira profissional e a progressão técnica processa-se de acordo com o regulamento de carreira profissional do tripulante de cabine.

4 — As normas de utilização dos tripulantes são as constantes do regulamento de utilização e prestação de trabalho deste AE.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Certificado de aptidão profissional**

A TAP compromete-se a fornecer ao SNPVC todos os dados referentes aos seus tripulantes para a obtenção do certificado de aptidão profissional (CAP).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional — Princípios gerais**

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa, quer dos tripulantes, e visa a certificação dos tripulantes e o desenvolvimento das suas qualificações.

2 — A TAP definirá o plano de formação apresentando-o ao SNPVC com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução, com vista ao estabelecimento de um acordo de colaboração na sua execução.

3 — A formação de tripulante de cabina tem de obedecer ao legalmente estabelecido na lei e nos regulamentos nacionais, comunitários e internacionais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Formação contínua**

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos tripulantes com contrato sem termo e deverão incidir sobre os diversos domínios inerentes à profissão de tripulante de cabina.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada tripulante um mínimo de trinta e cinco horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Funções**

1 — A descrição de funções correspondentes às várias categorias profissionais dos tripulantes de cabina é a constante do regulamento de carreira profissional do tripulante de cabine.

2 — As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções são as estabelecidas no presente acordo, cumpridas as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Antiguidades**

1 — As antiguidades dos tripulantes são as seguintes:

- a) Antiguidade na empresa;
- b) Antiguidade de serviço;
- c) Antiguidade na categoria;
- d) Antiguidade na função.

2 — A antiguidade na empresa é contada a partir da data de celebração do primeiro contrato de trabalho com a empresa.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data do primeiro voo de largada para a profissão.

4 — O critério de marcação dos voos de largada deve respeitar a ordem resultante da classificação obtida no mesmo processo de admissão.

5 — Quando, por motivos alheios ao tripulante, o critério referido no número anterior não for respeitado, o tripulante afectado adquire a antiguidade de serviço do primeiro tripulante largado à sua frente e que tenha obtido uma classificação inferior à sua no mesmo processo de admissão.

6 — A antiguidade na categoria é idêntica à antiguidade de serviço na categoria profissional em que o tripulante foi admitido, mas será contada a partir da data da largada conjunta no exercício da função correspondente a uma categoria profissional, sempre que decorrer de uma promoção.

7 — A largada conjunta é definida pela data da primeira largada (individual) dos elementos que frequentaram com aproveitamento o mesmo curso de acesso à categoria.

8 — Para efeitos de definição de antiguidade na categoria, para as categorias de C/C e S/C, consideram-se as datas em que estas foram criadas, respectivamente Setembro de 1975 e Junho de 1978.

9 — A antiguidade na função é o período de tempo de desempenho efectivo da função de voo correspondente a uma categoria profissional, contado nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>, «Exercício efectivo de função».

10 — Para efeitos de contagem da antiguidade na função, o exercício efectivo das funções de C/C e S/C abrangerá os períodos anteriores à criação das respectivas categorias, desde que desempenhadas sem limitação de linhas.

11 — O tempo de prestação de serviço anterior à admissão por tempo indeterminado no quadro permanente será integralmente considerado para a contagem da antiguidade na empresa, de serviço, na categoria e na função, salvo quando ocorrer interrupção superior a 12 meses ou devida a recusa do tripulante de manter a prestação de trabalho.

12 — O disposto nos números anteriores não prejudica as antiguidades adquiridas até à data da entrada em vigor do presente AE, nem o escalonamento, nem as anuidades e respectiva integração nos níveis salariais decorrente dessas antiguidades.

13 — Para efeitos da presente cláusula, designadamente das regras relativas ao regime de antiguidades, estabelecidas no n.º 11, considera-se equivalente a «tempo de prestação de serviço anterior à admissão por tempo indeterminado no quadro permanente» o tempo decorrido entre o fim de um período de contratação a termo e o início do período de contratação subsequente sempre que o período intercalar da não prestação de serviço se tiver verificado por erro manifesto na aplicação dos critérios de selecção vigentes à data da «não contratação» e por qualquer outro motivo da responsabilidade da TAP.

14 — Os tripulantes que forem preteridos por virtude de qualquer dos motivos descritos no número anterior terão, assim, para efeitos de admissão no quadro permanente, o mesmo tratamento dos tripulantes que tenham mais tempo de prestação efectiva de serviço ou maior número de contratos a termo por lhes terem sido aplicados correctamente os critérios de selecção em cada momento em vigor.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é determinada com base na data do respectivo acesso a essa categoria.

2 — Quando dentro de uma categoria se verifique a distinção entre tripulantes afectos a equipamentos de WB, NW e NB, o escalonamento dentro dessa categoria será feito em função dos referidos equipamentos.

3 — Em caso de igualdade de antiguidade determinada nos termos do n.º 1, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respectivo curso de acesso à categoria.

4 — Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será considerado mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de serviço; em caso de igualdade, será mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia; se a igualdade se mantiver ainda, será mais antigo o de maior idade.

5 — O escalonamento na categoria de comissário/assistente de bordo (CAB) obedecerá às seguintes regras, independentemente da base que constar dos respectivos contratos de trabalho:

- a) Havendo tripulantes com o mesmo tempo de prestação de serviço, serão mais antigos aqueles cuja data inicial do primeiro contrato a termo seja inferior;
- b) Mantendo-se a igualdade, serão mais antigos aqueles cuja numeração do curso de ingresso na TAP seja anterior, sendo irrelevante, todavia, a numeração diversa que resulte apenas do facto de se distinguirem os cursos de A/B dos de C/B;
- c) Subsistindo a igualdade, a posição relativa será definida por ordem decrescente da classificação obtida nesse curso, seguindo-se depois as demais regras de desempate previstas no n.º 4.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício efectivo de função

1 — Para efeitos de promoção, o exercício efectivo de função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos tripulantes da mesma função e equipamento(s) em que o tripulante preste serviço.

2 — Terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos tripulantes com as mesmas funções, afectos ao mesmo tipo de equipamentos e em serviço exclusivo de voo, por cada dia de impedimento os tri-

pulantes que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de cursos de formação profissional determinados pela empresa, com excepção do primeiro curso de qualificação para a profissão;
- d) Gravidez clinicamente comprovada;
- e) Gozo da licença de maternidade e de paternidade, nos termos do Código do Trabalho;
- f) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- g) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores (CT).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Processo de admissão

1 — A admissão de candidatos a tripulantes deve ser precedida de aprovação nos exames exigidos pela empresa e pelo organismo oficial competente, obedecendo aos demais requisitos estabelecidos pela empresa, designadamente o conhecimento da língua portuguesa falada e escrita.

2 — Os candidatos admitidos deverão ser integrados na categoria e equipamento a que se destinam, nos termos do regulamento de carreira profissional do tripulante de cabina deste AE.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Condições preferenciais

Os tripulantes de cabina terão preferência, em paridade de condições com outros candidatos, no recrutamento para pilotos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seleção de tripulantes para admissão por tempo indeterminado ou a termo

1 — Em cada processo de renovação de contratos a termo, de admissão por contrato a termo ou de admissão no quadro permanente por contrato por tempo indeterminado, os CAB contratados a termo serão previamente sujeitos a uma avaliação global, para a qual relevam:

- a) Passado disciplinar ou pendência de processos disciplinares;
- b) Assiduidade, não relevando, porém, as faltas esporádicas de assiduidade não incompatibilizadoras do exercício da profissão, ainda que de longa duração, tais como as fundadas em motivo de nojo, casamento ou doença com internamento hospitalar e não afectadora da capacidade para o exercício de funções de voo;
- c) O parecer escrito e fundamentado do director de pessoal de cabina, consubstanciado na análise dos processos individuais;
- d) A média de avaliação contínua em relação à média aritmética simples obtida nas avaliações da categoria CAB de NB, desde que respeitante a um período não inferior a seis meses e resultante, no mínimo, de 20 avaliações.

2 — No caso de a informação ser negativa e ter como único fundamento a pendência de processo disciplinar

com propositura de arquivamento, anulação ou sanção inferior a repreensão registada, o tripulante tem o direito a ser ordenado, de imediato, de acordo com as regras previstas nos números seguintes.

3 — No caso de a informação da avaliação global ser negativa, a TAP fornecerá por escrito ao tripulante a fundamentação da mesma.

4 — O ordenamento dos CAB contratados a termo, para efeitos da sua selecção com vista à contratação a termo ou à admissão no quadro permanente, será feito pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$NF=(5/18\times M+NC+MA):3$$

em que:

*NF*=nota final;

*M*=número de meses (ou fracção) de trabalho prestado na função;

*NC*=nota de curso;

*MA*=média das avaliações.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Para os tripulantes de cabina admitidos directamente para o quadro por tempo indeterminado, o período experimental corresponde ao período inicial de 180 dias de execução do contrato de trabalho, uma vez que se considera que estes trabalhadores exercem cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, e o exercício das respectivas funções requerem uma especial qualificação.

2 — Aos tripulantes admitidos mediante contrato por tempo indeterminado e que, no ano anterior à sua admissão, tenham prestado serviço à empresa vinculados por contrato a termo o período experimental corresponderá ao tempo em falta para se perfazer o período a que se alude no número anterior.

3 — Para os trabalhadores contratados a termo o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o contrato de trabalho tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a este período, respectivamente.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa.

5 — Salvo acordo expresso em contrário, a denúncia não dá lugar a qualquer indemnização.

6 — No caso previsto no n.º 1 desta cláusula, se tiverem decorrido mais de 60 dias após o início do período experimental, a empresa só poderá denunciar o contrato com aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Transferências funcionais

1 — O tripulante deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — O tripulante, por interesse da empresa e após a sua concordância por escrito, poderá ser transferido, com carácter temporário ou definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações académicas e qualificações profissionais.

3 — O tripulante auferirá na nova função o vencimento base e o vencimento de senioridade correspondente ao que auferiria se se mantivesse em serviço de voo, salvo se à nova função corresponder retribuição superior.

4 — Nos casos de transferência definitiva com alteração do contrato de trabalho, a empresa comunicará esse facto por escrito ao Sindicato, no prazo de 15 dias após a aceitação da transferência pelo tripulante.

5 — Na sequência de um concurso interno, qualquer mudança entre quadros implica para o trabalhador um período imediato de experiência funcional que não pode exceder 180 dias, excepto nos casos abrangidos pela cláusula 19.<sup>a</sup>, «Incapacidade permanente», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais do AE.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o tripulante 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.

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 tripulante usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o tripulante o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a seis meses, o tripulante terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

7 — O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expres-

samente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias remuneradas

1 — O tripulante tem direito a 23 dias úteis de férias base acrescidos de 7 dias úteis por compensação de feriados não gozados.

2 — A duração do período de férias será aumentado, 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) Dois dias úteis até ao máximo de uma falta;
- b) Um dia útil até ao máximo de duas faltas.

3 — As férias têm de ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do mesmo ano civil.

4 — A antecipação de férias solicitada pelo tripulante é decidida pelo serviço de planeamento e escalas e pelo director de pessoal de cabina.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
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 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos previstos no número anterior, serão observados pela empresa os seguintes feriados:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal/regional do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tipos de férias

1 — As férias dos tripulantes dividem-se em quatro tipos, de acordo com os critérios de marcação:

- a) Preferenciais — a pedido do tripulante;
- b) Escolares — a pedido do tripulante, para pais de filhos com idade entre os 6 e os 16 anos, com frequência escolar;
- c) Agregado familiar;
- d) As remanescentes.

2 — As férias serão distribuídas pelo modo seguinte:

- a) Um período de, no mínimo, 10 dias úteis entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

- b) Dois períodos de, no mínimo, 10 dias úteis entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — O aumento dos dias de férias a que o tripulante tem direito previstos no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>, «Férias remuneradas», tem de ser gozado num dos períodos referidos na alínea b) do número anterior.

4 — As férias preferenciais regem-se pelas normas seguintes:

- a) O planeamento de férias preferenciais é anual, com início no ano de 2006;
- b) Em cada ano o tripulante tem direito a um período de férias preferenciais.

5 — As férias escolares regem-se pelas normas seguintes:

- a) Todos os tripulantes que tenham filhos entre os 6 e os 16 anos com frequência escolar têm direito a solicitar até 10 dias úteis de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares (não cumulativos para os agregados familiares);
- b) Ao mesmo tripulante não pode ser concedido o gozo de férias preferenciais e escolares num mesmo ano civil;
- c) Os tripulantes podem solicitar um período de até 10 dias úteis de férias escolares quando o pedido de férias preferenciais, que tenham feito, não lhes tenha sido concedido.

6 — Aos tripulantes pertencentes ao mesmo agregado familiar (quer os cônjuges, quer os que vivam em união de facto ou em economia comum) será facultado o gozo simultâneo de férias, sendo atribuída a posição relativa correspondente ao membro do agregado familiar com maior pontuação, sem prejuízo do seu direito às férias escolares.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Procedimentos relativos às férias

1 — Todos os pedidos de férias devem ser entregues até 30 de Setembro do ano anterior.

2 — No caso de o pedido não abranger a totalidade dos períodos de férias a que o tripulante tem direito, a TAP atribuirá o(s) período(s) de férias não pedido(s) de acordo com a pontuação do respectivo tripulante.

3 — Os pedidos de férias devem ser feitos em impresso próprio, cacifado pela empresa, até 15 Agosto, no Compass, ou no portal DOV.

4 — Se as férias remanescentes não puderem ser concedidas de acordo com a solicitação, o tripulante deve ser informado com a maior brevidade possível, devendo o serviço de planeamento e escalas apresentar-lhe datas alternativas.

5 — É a seguinte a prioridade no processamento e atribuição de pedidos de férias:

- a) Em primeiro lugar — férias preferenciais, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição;

- b) Em segundo lugar — férias escolares, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição;
- c) Em terceiro lugar — férias remanescentes, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição.

6 — São as seguintes as normas de pontuação relativas às férias:

a) Um tripulante é admitido com um crédito de 0 pontos;

b) Os saldos de pontuação de férias não são afectados por mudanças de função ou equipamento;

c) A alteração do plano de férias por motivo de doença ou por troca directa entre tripulantes, que seja aceite pela empresa, obrigará à correcção na pontuação;

d) Os critérios de pontuação são os seguintes, sendo que, no primeiro ano de aplicação destes critérios, todos os tripulantes têm 0 pontos:

4 pontos negativos:

Julho;  
Agosto;  
1.<sup>a</sup> quinzena de Setembro;  
2.<sup>a</sup> quinzena de Dezembro;

2 pontos negativos:

Maio;  
Junho;  
2.<sup>a</sup> quinzena de Abril;  
2.<sup>a</sup> quinzena de Setembro;

2 pontos positivos:

Novembro;  
Março;  
1.<sup>a</sup> quinzena de Abril;  
2.<sup>a</sup> quinzena de Fevereiro;

4 pontos positivos:

Janeiro;  
Outubro;  
1.<sup>a</sup> quinzena de Fevereiro;  
1.<sup>a</sup> quinzena de Dezembro.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1 — A alteração ou interrupção pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos só é permitida com fundamento em exigências imperiosas de serviço, tendo o tripulante direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2 — Se a empresa, nos termos do n.º 1 da presente cláusula, alterar ou interromper o período de férias, obriga-se a conceder, por acordo com tripulante, ainda nesse ano ou até 31 de Março do ano seguinte, os dias de férias por gozar. Na falta de acordo a empresa terá de marcar o período dentro dos períodos nobres da lei (de 1 de Maio a 31 de Outubro); no caso de este período já ter passado, as férias terão de ser marcadas pela empresa até ao final do ano em curso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empresa, ou por médico indicado por esta, nos termos legais.

4 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o tripulante comunicar imediatamente à empresa os dias de início e termo previsto da doença. O comprovativo da situação de baixa ou da sua prorrogação deve ser entregue na empresa no prazo máximo de três dias.

5 — Sempre que por motivo de doença o tripulante não gozar a totalidade do período de férias a que tem direito, o mesmo será reprogramado por acordo com o tripulante. Na falta de acordo a empresa terá de marcar o período até 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a não comparência a qualquer serviço ou convocação legítima relacionada com as funções dos tripulantes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o tripulante ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta — até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral — até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Código do Trabalho e da respectiva regulamentação em cada momento em vigor;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao tripulante, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;

- g) As ausências não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável pela educação de um menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola a fim de inteirar-se da sua situação educativa;
- h) As dadas pelos tripulantes eleitos para as estruturas de representação colectiva, nomeadamente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral e das eleições, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, nomeadamente por falecimento de irmãos, avós e netos — até três dias adicionais consecutivos por altura do óbito;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao departamento da empresa de que o tripulante depende com a antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

3 — A TAP pode exigir do tripulante, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o tripulante apresentá-la no prazo de 10 dias após tal notificação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea h) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», para além dos créditos estabelecidos na lei ou concedidos pela empresa;
- b) A dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>, «Incapacidade permanente», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais do AE;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas nos casos previstos na alínea i) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», para além dos limites previstos na lei;

- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa desde que com a menção de perda de retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», se o impedimento do tripulante se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — De acordo com o disposto no Código do Trabalho e sem prejuízo de outros efeitos previstos no mesmo, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo estas ser substituídas, se o tripulante assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — A TAP poderá promover a elaboração de regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei, com a recolha de parecer prévio do SNPVC.

2 — Os regulamentos internos deverão ser devidamente publicitados, designadamente pela sua distribuição individual a todos os tripulantes de cabina, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento a todo o tempo.

3 — O regulamento interno da empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE e dos seus regulamentos.

2 — A comissão será constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela empresa e dois nomeados pelo SNPVC, a designar caso a caso; a comissão determinará as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respectivo início.

3 — A comissão será convocada pela TAP ou pelo SNPVC, por telecópia confirmada por correio registado com aviso de recepção, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação ou integração das disposições deste AE ou qualquer dos respectivos regulamentos.



4 — Após o recebimento da convocatória prevista no número anterior, a parte receptora disporá de um prazo de 10 dias para designar os dois membros da comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes à referida recepção.

5 — As deliberações da comissão paritária serão reduzidas a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às mesmas por correio registado com aviso de recepção.

6 — As deliberações da comissão paritária tomadas por maioria consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos do AE.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conflitos entre a TAP e o SNPVAC

1 — A todo o tempo as partes podem acordar em submeter à arbitragem nos termos previstos no Código do Trabalho as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do presente AE.

2 — Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé recorrendo se necessário aos meios de resolução de conflitos colectivos, nomeadamente, através da conciliação e mediação nos termos previstos no Código do Trabalho.

3 — Em consequência do exposto no número anterior, a TAP e o SNPVAC comprometem-se a desencadear, observar e esgotar os mecanismos previstos neste AE para a solução de quaisquer diferendos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos

1 — Durante um conflito de trabalho que resulte numa declaração de greve, o SNPVAC e os tripulantes obrigam-se a assegurar a prestação de serviços mínimos adequados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2 — O SNPVAC designará os tripulantes que ficarão adstritos à prestação dos serviços referidos no número anterior, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Anexos do AE

1 — Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, sendo as correspondentes entradas em vigor e períodos de vigência e revisão regulamentados pela cláusula 2.<sup>a</sup>, «Vigência, denúncia e revisão», deste AE:

- Regulamento de carreira profissional do tripulante de cabina (RCPTC);
- Regulamento de utilização e prestação de trabalho (RUPT);
- Regulamento de composição de tripulações (RCT);
- Regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais (RRRGS);

- Regulamento de protecção da maternidade e da paternidade (RPMP);
- Regulamento de redução de redução da actividade/trabalho a tempo parcial (RRA).

2 — A actualização salarial 2005-2006 acordada pela TAP e pelo SNPVAC em 24 de Novembro de 2005 produz efeitos nos termos nela previstos, constituindo um anexo ao presente AE e dele fazendo parte integrante.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tratamento mais favorável

Sempre que a lei disponha de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente, será esse o regime aplicado aos tripulantes de cabina.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1 — Este AE produz efeitos no 1.º dia do mês em que se perfizerem 90 dias após a sua assinatura.

2 — Até à entrada em vigor deste AE manter-se-ão em vigor as regras actuais, ou seja, aplicar-se-á o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1994, 40, de 29 de Outubro de 1997, 21, de 8 de Junho de 2003, e 30, de 15 de Agosto de 2003, e o disposto no protocolo temporário de 2 de Novembro de 2004.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A TAP e o SNPVAC reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos tripulantes de cabina, que toda a regulamentação anteriormente aplicável que este AE veio revogar.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cláusula revogatória

O presente AE revoga o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1997, 21, de 8 de Junho de 2003, e 30, de 15 de Agosto de 2003.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2006.

Pela TAP — Air Portugal, S. A.:

Manoel José Fontes Torres, vice-presidente executivo e mandatário.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

Cristina Maria Vígion de Magalhães Cardoso, presidente da direcção.  
Inês de Drummond Ludovice Mendes Gomes, vice-presidente da direcção.  
Carlos Afonso de Sousa Castelo, tesoureiro.  
Henrique Miguel Louro Martins, vogal da direcção.

#### Regulamento da carreira profissional de tripulante de cabina

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objecto e âmbito pessoal

O presente regulamento define a profissão de tripulante de cabina e as categorias profissionais inerentes e estabelece as regras a observar na evolução da carreira profissional.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, considera-se que:

- a) «Avaliação contínua» consiste na apreciação permanente dos tripulantes de cabina, consubstanciada na análise das fichas de avaliação, de acordo com o respectivo regulamento. O regulamento de avaliação será elaborado pela TAP, com a colaboração do SNPVAC, podendo, por iniciativa conjunta, ser criado um grupo de trabalho com vista à melhoria do sistema de avaliação e desempenho;
- b) «Limitação» consiste na perda temporária ou definitiva de requisitos técnicos, resultante da falta de treino ou de conhecimento técnico, comprovada pelos resultados negativos da avaliação contínua do desempenho referente aos últimos 12 meses;
- c) «Processo de avaliação» consiste na apreciação por uma comissão de avaliação dos requisitos essenciais ao desempenho das funções inerentes às categoria de S/C e C/C;
- d) «Progressão técnica» consiste na passagem do tripulante dentro da mesma categoria do quadro de NB para o quadro de NW ou para o quadro de WB, ou do quadro de NW para o quadro de WB;
- e) «Promoção» consiste no acesso do tripulante à categoria profissional imediatamente superior;
- f) «Restrição» consiste na perda temporária ou definitiva de qualidades físicas, comprovada por exame médico a cargo de uma junta médica do serviço funcional competente;
- g) «Tripulante de cabina (*cabin crew*)» é o indivíduo que, não fazendo parte da tripulação técnica, desempenha, no interesse da segurança de voo, funções que lhe são atribuídas pelo operador de acordo com as suas licenças, qualificações e autorizações.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

1 — A profissão de tripulante de cabina compreende as seguintes categorias profissionais:

1.1 — *Supervisor de cabina (S/C)*. — É o tripulante que se encontra devidamente qualificado pela entidade aeronáutica nacional ou pela empresa para, nos equipamentos de *wide body*, supervisionar e executar o serviço de cabina por forma que seja prestada completa assistência aos passageiros e à tripulação, assegurando o cumprimento das normas de segurança, a fim de lhes garantir conforto e segurança durante o voo, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis a bordo. A responsabilidade inerente ao exercício das funções de S/C abrange ainda:

- a) A verificação dos itens de segurança, de acordo com a respectiva *check-list*, bem como o cumprimento dos procedimentos de segurança respeitantes ao avião e aos seus ocupantes, com vista a assegurar o salvamento destes em caso de emergência;
- b) A coordenação do serviço nas várias zonas do avião, orientando os chefes de zona (C/Cs) nas

tarefas respectivas e nelas participando quando e onde entenda necessário;

- c) A elaboração, com a colaboração dos C/Cs, da documentação geral referente ao serviço de cabina, aos passageiros, à tripulação e à carga do avião;
- d) Nas escalas sem representação da empresa, quando necessário, com a supervisão do comandante e em cooperação com os C/Cs, a realização das diligências adequadas ao alojamento e à alimentação convenientes dos passageiros e tripulantes;
- e) A modificação das rotinas do serviço de cabina, mediante informação prévia ao comandante, sempre que razões prementes o justifiquem;
- f) A assunção da responsabilidade pela qualidade do serviço na cabina, directamente perante o comandante.

1.2 — *Chefe de cabina (C/C)*. — É o tripulante que se encontra devidamente qualificado pela entidade aeronáutica nacional ou pela empresa para, nos equipamentos de *wide body* e *narrow body*, chefiar e executar o serviço de zona ou de cabina, respectivamente, por forma que seja prestada completa assistência aos passageiros e à tripulação, assegurando o cumprimento das normas de segurança, a fim de lhes garantir conforto e segurança durante o voo, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis a bordo. A responsabilidade inerente ao exercício das funções de C/C abrange ainda:

- a) A verificação dos itens de segurança de acordo com a respectiva *check-list*, bem como o cumprimento dos procedimentos de segurança respeitantes ao avião e seus ocupantes, com vista a assegurar o salvamento destes em caso de emergência;
- b) A coordenação do serviço em toda a cabina do avião e a orientação dos restantes tripulantes de cabina nas tarefas respectivas;
- c) A elaboração, com a colaboração dos outros elementos responsáveis, da documentação geral referente ao serviço de cabina, passageiros, tripulação e carga do avião;
- d) Nas escalas sem representação da empresa, quando necessário, com a supervisão do comandante e a colaboração dos outros tripulantes, a realização das diligências adequadas ao alojamento e à alimentação convenientes dos passageiros e tripulantes;
- e) A modificação das rotinas do serviço de cabina, mediante informação prévia ao comandante sempre que razões prementes o justifiquem;
- f) A assunção da responsabilidade pela qualidade do serviço de cabina, directamente perante o comandante; enquanto chefe de zona, a assunção da responsabilidade directamente perante o S/C.

1.3 — *Comissário/assistente de bordo (CAB)*. — É o tripulante, devidamente qualificado pela entidade aeronáutica nacional ou pela empresa, que colabora directamente com o chefe de cabina, por forma que seja prestada assistência aos passageiros e à tripulação, assegurando o cumprimento das normas de segurança, a fim de lhes garantir conforto e segurança durante o voo, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo

em conta os meios disponíveis a bordo. A responsabilidade inerente ao exercício das funções de CAB abrange ainda:

- a) A verificação dos itens de segurança, de acordo com a respectiva *check-list*, bem como o cumprimento dos procedimentos de segurança respeitantes ao avião e aos seus ocupantes, com vista a assegurar o salvamento destes em caso de emergência;
- b) É responsável, perante o chefe de cabina, pelo cumprimento da *check-list pre-flight*;
- c) Nas escalas sem representação da empresa, quando necessário, colabora com o chefe de cabina nas diligências adequadas ao alojamento e à alimentação convenientes dos passageiros e tripulantes;
- d) É directamente responsável perante o chefe de cabina pelo serviço executado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

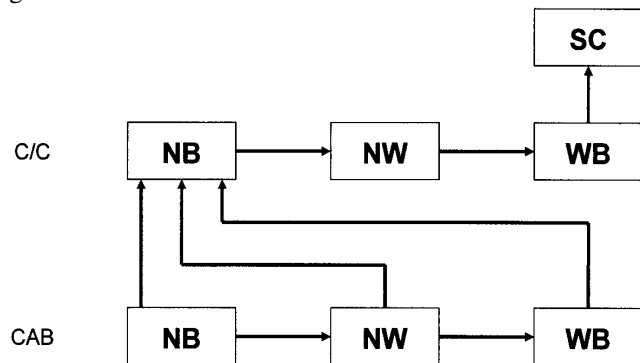
##### Admissão e evolução na carreira profissional

1 — Os tripulantes de cabina são admitidos na categoria profissional de comissário/assistente de bordo (CAB), no quadro de *narrow body*.

2 — A evolução dos tripulantes de cabina na respectiva carreira profissional efectivar-se-á pelas seguintes categorias profissionais:

Comissário/assistente de bordo;  
Chefe de cabina;  
Supervisor de cabina;

respeitando o seguinte esquema de promoção e progressão:



3 — Os tripulantes de cabina contratados a termo (CAB início e CAB 0), enquanto se mantiverem nesta situação, apenas serão afectos a equipamento NB.

4 — Os C/Cs aos quais seja facultado prestar serviços de voo exclusivamente em equipamentos NB e que pretendam evoluir na carreira profissional para S/C só poderão ter essa evolução, verificadas as condições e os requisitos gerais estabelecidos neste regulamento, após um período mínimo de 18 meses de prestação de serviços nos equipamentos NW.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Evolução salarial

1 — A evolução salarial processa-se de acordo com os seguintes escalões:

CAB início a CAB 0 (contratados a termo);  
CAB — de I a V;

C/C — de I a III;  
S/C — de I a III.

2 — A evolução salarial, nos escalões indicados, terá lugar de acordo com os seguintes períodos de permanência, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

Categoria	Anuidades
CAB 0 .....	18 meses de CAB início.
CAB I .....	Até 18 meses de CAB 0.
CAB II .....	Três anuidades de CAB I.
CAB III .....	Três anuidades de CAB II.
CAB IV .....	Três anuidades de CAB III.
CAB V .....	Três anuidades de CAB IV.
C/C II .....	Quatro anuidades de C/C I.
C/C III .....	Quatro anuidades de C/C II.
S/C II .....	Quatro anuidades de S/C I.
S/C III .....	Quatro anuidades de S/C II.

3 — Para os efeitos do número anterior, as anuidades são contadas nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup> («Exercício efectivo de função») do acordo de empresa.

4 — A evolução salarial terá lugar, salvo verificação das seguintes situações:

- a) Existência de sanções disciplinares que não sejam repreensões no período de permanência no escalão possuído;
- b) Pendência de processos disciplinares;
- c) Ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

5 — No caso previsto na alínea b) do n.º 4, a evolução salarial só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a aplicação de sanção disciplinar que não seja repreensão; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

6 — No caso previsto na alínea c) do n.º 4, o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao tripulante, que o poderá contestar e dele recorrer; a impugnação será apreciada por uma comissão constituída nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup> («Comissão de avaliação»), e, se for considerada procedente, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7 — Ocorrendo qualquer motivo impeditivo da evolução salarial, ao abrigo do n.º 4, a mesma terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer, então, o mesmo ou outro motivo impeditivo; a inexistência de motivos impeditivos será referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, correspondente à permanência mínima no escalão possuído.

8 — Os tripulantes contratados como CAB 0 até à data da assinatura deste acordo manter-se-ão como CAB 0, por um período máximo de três anos, para efeitos exclusivamente remuneratórios, sendo eliminado para todos os demais efeitos, nomeadamente de evolução na carreira e de antiguidade, contando todo o tempo de antiguidade e categoria na posição de CAB 0

para os efeitos de anuidades e integração nos níveis salariais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Vagas para promoção

Quando for necessária a formação/qualificação de tripulantes para o preenchimento de vagas para promoção, será elaborada uma comunicação de serviço donde constarão o número de vagas estimado e a lista dos candidatos, ordenados por escalonamento na categoria.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Renúncia ao acesso

1 — Se um tripulante renunciar à promoção, permanecendo, em consequência de tal facto, na categoria, não poderá, antes que sejam decorridos 12 meses contados a partir da data da renúncia, solicitar a promoção a que tenha renunciado.

2 — Havendo solicitação de promoção, esta será facultada no primeiro curso que se realizar após o prazo fixado no número anterior.

3 — Após o decurso de um prazo de 15 dias a contar a partir da data da publicação da lista de candidatos, não são aceites renúncias à efectivação do acesso.

4 — Não é considerado renúncia ao acesso quando a tripulante se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Avaliação para acessos

As promoções na carreira dependem do processo específico de avaliação a que alude a alínea c) («Processo de avaliação») da cláusula 2.<sup>a</sup> («Definições») deste regulamento.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Factores de condicionamento das promoções

Consideram-se factores de condicionamento para a promoção:

- a) A falta de aproveitamento no curso para o acesso em causa, se ocorrido há menos de 12 meses;
- b) Razões médicas fundamentadas de acordo com as recomendações dos organismos internacionais e das estabelecidas pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de avaliação

1 — A nomeação dos elementos que constituem a comissão de avaliação é da exclusiva competência da empresa. A comissão de avaliação será maioritariamente constituída por elementos do quadro de tripulantes de cabina da empresa, e o SNPVC far-se-á representar por um elemento com o estatuto de observador.

2 — A comissão de avaliação, nos termos do n.º 1, será constituída por cinco elementos efectivos e dois

suplentes, que poderão substituir qualquer dos efectivos em caso de impedimentos de qualquer destes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Processo de avaliação

1 — Do processo de avaliação constam obrigatoriamente, e por escrito, os seguintes elementos:

- a) A análise dos resultados do sistema de avaliação contínua dos últimos 18 meses;
- b) A assiduidade dos últimos 18 meses;
- c) O registo disciplinar dos últimos 18 meses;
- d) O resultado dos testes psicológicos, quer se trate de avaliação para primeira ou segunda chefia;
- e) O parecer escrito da direcção do pessoal de cabina consubstanciado na análise dos processos individuais.

2 — A empresa poderá considerar ainda outros elementos escritos, deles dando conhecimento antecipado aos tripulantes através da sua publicação até 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — O resultado do processo de avaliação mantém-se válido para processos de avaliação subsequentes desde que não tenha decorrido prazo superior a 18 meses contado a partir da data da deliberação da comissão de avaliação.

3.1 — Não é aplicável o disposto no número anterior se no prazo dos 18 meses nele referido ocorrerem razões que recomendem nova avaliação, devendo do facto ser informado o tripulante no prazo de 90 dias a contar a partir da ocorrência.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Resultado do processo de avaliação

1 — A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação, individualmente e por escrito, aos avaliados no prazo de 15 dias após o encerramento do respectivo processo, através da hierarquia competente.

2 — Se o resultado do processo de avaliação for de inaptidão, o documento escrito deverá especificar as razões da mesma, fundamentando-a com os elementos objectivos referidos na cláusula 11.<sup>a</sup> («Processo de avaliação»).

3 — A promoção dos candidatos considerados aptos só se concretiza após a aprovação no respectivo curso de acesso.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Reclamações

1 — Os tripulantes que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar, no prazo de 15 dias a contar a partir da data em que a informação chegou ao seu conhecimento.

2 — A reclamação será analisada pelo director de pessoal de cabina, em conjunto com o director de operações de voo, que decidirão ouvindo previamente a comissão de avaliação, incluindo o observador do SNPVC,

devendo comunicar a decisão final ao interessado no prazo de 15 dias a contar a partir da data da recepção da última reclamação.

3 — Só após decorridos todos os prazos de reclamação poderá a TAP iniciar o curso de formação/qualificação necessário para a promoção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Progressão técnica

1 — Quando ocorrerem vagas para a progressão técnica, será elaborada uma comunicação de serviço donde constarão o número de vagas e a lista dos candidatos, ordenados por escalonamento na categoria.

2 — A progressão técnica dos tripulantes tem lugar nas seguintes condições:

- a) Para os efeitos de progressão técnica, o exercício efectivo de função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual das horas de voo realizadas pelos tripulantes da mesma função e equipamentos em que o tripulante preste serviço;
- b) As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se pelo escalonamento na categoria, desde que os tripulantes:
  - i) Não tenham qualquer restrição ou limitação temporária para o serviço de voo;
  - ii) Não tenham sanções nem processos disciplinares pendentes passíveis de sanção nos últimos 18 meses;
  - iii) No caso de pendência de processos disciplinares, se destes resultar ausência de sanção, a nomeação para a progressão técnica será efectuada no contexto das restantes nomeações.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Renúncia à progressão técnica

1 — Se um tripulante renunciar à progressão técnica, permanecendo, em consequência de tal facto, na categoria e no quadro a que pertence, não poderá, antes que sejam decorridos 12 meses contados a partir da data da renúncia, solicitar a progressão técnica a que tenha renunciado.

2 — Havendo solicitação de progressão técnica, esta será facultada no primeiro curso que se realizar após o prazo de 12 meses fixado no número anterior.

3 — Após o decurso de um prazo de 15 dias a contar a partir da data da publicação da lista de candidatos, só serão aceites renúncias à efectivação da progressão devidamente justificadas, ficando as mesmas dependentes da aceitação da empresa.

4 — Não é considerado renúncia à progressão técnica quando a tripulante se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas para progressão técnica

1 — Quando for necessária a formação/qualificação de tripulantes para o preenchimento de vagas para pro-

gressão técnica, não poderá decorrer um intervalo de tempo superior a 180 dias entre a existência da mesma e o seu preenchimento.

2 — Quando não for necessária a formação/qualificação dos tripulantes, o provimento das vagas para progressão técnica será feito no prazo de 60 dias.

#### Regulamento de utilização e prestação de trabalho

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objecto

1 — O presente regulamento, sem prejuízo da legislação em vigor, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos tripulantes de cabina da TAP.

2 — Na elaboração deste regulamento de utilização foram observados os seguintes princípios:

- a) Princípio da estabilidade do planeamento, salvaguardando as garantias e direitos fundamentais dos tripulantes no que se refere à sua vida pessoal e aspectos sociais relevantes;
- b) As escalas dos tripulantes só podem ser alteradas por comum acordo entre o Serviço de Planeamento e Escalas e o tripulante, sem prejuízo das alterações que resultarem do serviço de assistência, serviço de reserva e serviço *on call*, bem como das faltas justificadas de que tais alterações decorram naturalmente; as alterações não prejudicarão o restante planeamento mensal;
- c) Os voos não programados são realizados com recurso aos tripulantes em serviço de assistência, serviço de reserva e serviço *on call*; só não havendo tripulantes numa destas situações é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes tripulantes;
- d) O recurso às deslocações como *dead head crew* deve ser mantido ao mais baixo nível compatível com a operação.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade do regulamento de utilização e prestação de trabalho

1 — O regulamento de utilização e prestação de trabalho (RUPT) aplica-se a todos os tripulantes de cabine da TAP e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, de médio ou de longo cursos, adoptando-o a TAP como regulamento interno, o mesmo fazendo com as alterações que sofrá, de modo que integre os contratos de trabalho de todos os tripulantes de cabina, ainda que não filiados no SNPVC, sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial.

2 — A TAP e o SNPVC, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definirão em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento poderá ser excepcionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica; os voos excepcionados constarão, para cada

época IATA, do regulamento de operações de voo (ROV).

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Agregado familiar

1 — Aos tripulantes de cabina abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto ou economia comum, quando estes sejam tripulantes da TAP, serão concedidos períodos de prestação de trabalho e ou de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço ou terceiros.

2 — Aos tripulantes que, embora não constituindo agregado familiar, solicitem chaves de serviço de voo e ou folga com outros tripulantes dos mesmos equipamentos serão concedidas se daí não resultarem inconvenientes manifestos para o serviço e desde que não haja qualquer pedido especial de voos ou folgas.

3 — O disposto nos números anteriores só será aplicável a pedido dos interessados.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- 1) Actividade no solo — a que é inerente às funções atribuídas ao tripulante, nomeadamente instruções, cursos, refrescamentos e qualquer tipo de treino profissional, ou convocação pela empresa, obrigatoriamente considerado como tempo de trabalho;
- 2) Ano — um período de 12 meses que corresponde ao ano civil, que começa às 0 horas do dia 1 de Janeiro e termina às 23 horas e 59 minutos do dia 31 de Dezembro;
- 3) Apresentação — hora indicada pela empresa para que o tripulante se apresente para iniciar um período de serviço de voo ou serviço no solo para que tenha sido nomeado ou convocado, cumpridos que sejam os limites legais;
- 4) Base — local onde a empresa tem a sua sede ou outro, circunscrito ao território nacional, que seja definido como tal pela empresa e que conste do contrato de trabalho do tripulante;
- 5) Base operacional — local diferente da base onde o tripulante se encontra em regime de permanência e que serve de base a uma operação em regime de destacamento ou outro acordado;
- 6) *Dead head crew* — o tripulante em serviço, sem funções a bordo, que se desloca de avião, por ordem da empresa;
- 7) Destacamento — situação em que o tripulante, com o seu acordo e por necessidade da empresa, se encontra temporariamente estacionado fora da base por um período de tempo superior ao tempo máximo da rotação e até 30 dias. Este regime carece de negociação e acordo prévio do SNPVAC;
- 8) Dia — período de vinte e quatro horas que começa às 0 horas locais;
- 9) Dia de trabalho — dia de calendário que inclua, no todo ou em parte, um serviço de voo ou no solo, ou dia de ausência da base, motivado por serviço;
- 10) Dia livre de serviço — dia que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao tripulante não foi atribuída qualquer actividade no âmbito das suas funções;
- 11) Dias úteis — para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados constantes do AE;
- 12) Etapa/sector — trajecto entre uma descolagem e a aterragem imediatamente seguinte;
- 13) Folga semanal — período livre de serviço, de quarenta e oito horas consecutivas, dentro de cada sete dias consecutivos, gozado ininterruptamente na base, durante o qual o operador não pode contactar o tripulante;
- 14) Hora local — no médio curso a hora local é sempre a hora local de Lisboa. No longo curso a hora local será a hora local de Lisboa até o tripulante ter passado as últimas trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas no mesmo local, após o que passará a vigorar a hora desse local;
- 15) Intervalo — período de tempo em que o tripulante está liberto da execução de todo e qualquer serviço, igual ou superior a três horas e inferior ao período de repouso, contado trinta minutos após o sector voado e terminando uma hora antes de se iniciar o segundo sector, sendo contabilizado como período de serviço de voo;
- 16) Irregularidades operacionais — alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis, e não remediáveis em tempo útil; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais;
- 17) Local de repouso /alojamento adequado:
  - Fora da base — quarto individual devidamente mobilado, provido de meios próprios para descanso horizontal, incluindo instalações sanitárias, sujeito ao mínimo de ruído, bem ventilado, com ar condicionado, com controlo individual de luz e temperatura;
  - Na base — a residência do tripulante;
- 18) Mês — período correspondente ao mês de calendário;
- 19) Planeamento mensal/escala de serviço — programação mensal dos serviços, das folgas e das férias do tripulante; salvo acordo do próprio, não pode ser alterado fora dos casos expressamente previstos neste acordo de empresa;
- 20) Período crítico do ritmo circadiano — período compreendido entre as 2 e as 6 horas, horas locais;
- 21) Período nocturno de repouso — período de oito horas consecutivas entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos, horas locais;
- 22) Período de repouso — período no solo e em local apropriado para repouso, durante o qual o tripulante está obrigatoriamente liberto de todo e qualquer serviço, após serviço de voo ou no solo, não podendo ser contactado pela empresa;

- 23) Período de serviço de voo (*duty time*) — período de tempo desde a apresentação de um tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último daqueles;
- 24) Período de serviço nocturno — período compreendido, no todo ou em parte, entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos, horas locais;
- 25) Período de serviço de voo repartido (*split duty*) — período de serviço de voo planeado, que consiste em dois serviços separados por um intervalo;
- 26) Posicionamento — situação em que um tripulante em funções, no interesse da empresa, é transferido de um local para outro e que conta como período de serviço de voo;
- 27) Residência — local onde o tripulante se encontra em regime de domicílio permanente;
- 28) Rotação — conjunto de períodos de serviço de voo com início e término na base e que inclua estada fora dela;
- 29) Semana — período de sete dias consecutivos;
- 30) Semestre — período de seis meses consecutivos, sendo entendido como 1.º semestre o período que abrange os meses de Janeiro a Junho, inclusive;
- 31) Serviço de assistência — período de tempo de trabalho durante o qual o tripulante, para o efeito escalado, permanece à disposição da empresa com vista a efectuar qualquer período de serviço de voo para o qual se encontre qualificado, dentro das atribuições correspondentes à sua categoria profissional;
- 32) Serviço de reserva de vinte e quatro horas — período de dia de calendário atribuído como tal na escala mensal através do qual o tripulante pode ser nomeado para substituir outro, já escalado ou não, para um serviço de assistência, para um período serviço de voo ou serviço *on call*;
- 33) Serviço de reserva — período de tempo de trabalho durante o qual o tripulante permanece à disposição da empresa com vista a efectuar qualquer período de serviço de voo, na sequência de atraso, cancelamento ou mudança de equipamento ou versão;
- 34) Serviço *on call* — período de tempo de trabalho durante o qual a empresa poderá estabelecer contacto com o tripulante com vista a nomeá-lo para um período de assistência ou para um período de serviço de voo abrangido por esse período de assistência;
- 35) Tempo de trabalho — período de tempo total em que o tripulante está ao serviço da empresa, desempenhando qualquer tipo de actividade que lhe tenha sido atribuída dentro do âmbito das suas funções, estabelecidas neste acordo de empresa;
- 36) Tempo de transporte fora da base — todo o tempo, determinado no ROV, para a deslocação de um tripulante entre o local de repouso e o local de apresentação e entre o local de término do período de serviço de voo e o local de repouso;
- 37) Tempo de transporte na base — período de uma hora dispendido pelo tripulante para deslocação da residência até ao aeroporto, antes da apresentação para um período de serviço de voo, e de uma hora do aeroporto até à residência após um período de serviço de voo;
- 38) Tempo útil — corresponde a uma fase do voo durante a qual os tripulantes podem trabalhar com o auxílio de material rolante e desde que o serviço não interfira com questões de segurança;
- 39) Tempo de voo (*block time*) — período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços;
- 40) Termo do período de serviço de voo — fim do período de serviço de voo (hora da imobilização da aeronave acrescida de trinta minutos);
- 41) Trimestre — período de três meses consecutivos, sendo entendido como 1.º trimestre o período que abrange os meses de Janeiro, Fevereiro e Março;
- 42) Voos com limitações técnicas — voos em que, por deficiências técnicas, não é permitido transportar carga e passageiros;
- 43) Voos de instrução ou exame (respectivamente *on job training* ou voos de largada) — voos destinados a instrução/exame de tripulantes ou futuros tripulantes nas e para as diversas funções/categorias previstas na regulamentação em vigor e que constituem período de serviço de voo;
- 44) Voos de observação — voos destinados à familiarização dos futuros tripulantes de cabina com a função para a qual estão a receber formação profissional;
- 45) Voos de médio curso — voos que decorram entre pontos situados entre 23ºN. e 75ºN. e 35ºW. e 25ºE. e cuja diferença entre o ponto de partida e o local onde o tripulante vai gozar o seu repouso não exceda 30º;
- 46) Voos de longo curso — todos os voos não abrangidos pela definição de voo de médio curso;
- 47) Voo nocturno — horas de voo realizadas entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, horas locais;
- 48) Zona horária — extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15º de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Tripulações mínimas de segurança e tripulações tipo**

A composição das tripulações de cabina para cada equipamento e ou tipo de voo é a constante do regulamento de composição de tripulações.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Deslocação e transporte entre o local de repouso e o aeroporto**

1 — Deslocação é a movimentação de um tripulante, ordenada pela TAP, por meios de superfície, excluindo o transporte entre o local de repouso e o aeroporto e vice-versa, nos termos seguintes:

- a) As deslocações que antecedem o início de um período de serviço de voo contam como período

de serviço de voo e para os correspondentes limites;

- b) As deslocações após a realização de um período de serviço de voo ou não relacionadas com um período de serviço de voo contam como tempo de trabalho e para os respectivos limites.

2 — Transporte entre o local de descanso e o aeroporto é a movimentação de um tripulante entre o seu local de descanso e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, nos termos seguintes:

- a) Este tempo é determinado pela TAP, ouvido o SNPVAC, e deve ser publicado no manual do ROV, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a três horas;
- b) Este tempo não conta como tempo de trabalho, nem como período de repouso; contudo, se, fora da base, o tempo total somado dos dois sentidos for superior a duas horas, esse excesso deve ser acrescentado ao período de repouso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Alojamento nas escalas

1 — A empresa garantirá aos tripulantes, sempre que estes se deslocarem por motivo de serviço, alojamento em quarto individual e em estabelecimento com serviço adequado indicado pela TAP.

2 — A escolha do hotel será feita pela empresa, que recolherá o parecer prévio do SNPVAC.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Lugares de descanso e tomada de refeição

1 — Em todos os voos de longo curso, a empresa reservará lugares na cabina para descanso e tomada de refeições dos tripulantes.

2 — Os lugares para descanso referidos no número anterior serão:

2.1 — Nos aviões de WB existentes na frota da TAP, à data da celebração deste acordo, os lugares já instalados para descanso e tomada de refeição são *Crew Rest Seats Model SH 393*, separados e isolados dos passageiros por anteparas rígidas e cortinas semi-rígidas, do lado do corredor, para metade dos elementos da tripulação (uma cadeira por tripulante), não podendo ser substituídos por modelo inferior. Caso se verifique a existência de um número ímpar de elementos da tripulação, o quantitativo de lugares de descanso será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

2.2 — Nos voos de longo curso, sem repouso intermédio, em equipamentos de NB são reservados três lugares na última fila para tomada de refeição/descanso dos tripulantes de cabina.

3 — A TAP compromete-se, aquando da introdução na frota de novos tipos de equipamentos de WB para voos de longo curso, a dotá-los dos dispositivos apropriados para o descanso horizontal dos tripulantes de cabina sempre que tecnicamente viável e disponível pelo fabricante do avião.

4 — A especificação e localização dos lugares de descanso serão objecto de acordo entre a TAP e o SNPVAC.

## CAPÍTULO II

### Planeamento das operações de voo

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão mensais, estarão distribuídas individualmente e disponíveis para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início do respectivo mês.

2 — Das escalas de serviço mensais, bem como das suas posteriores alterações, constarão a rota, o destino, os horários dos períodos de serviço de voo, a hora de apresentação e duração dos períodos de serviço de voo, bem como o nome dos tripulantes.

3 — Das escalas de serviço mensais constará, designadamente, a seguinte informação:

- a) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais do *duty* e *duty pay*, bem como do *block* e *blockpay*;
- b) As horas dos serviços de assistência, os dias de serviço *on call* e os serviços de reserva de vinte e quatro horas;
- c) As folgas que serão numeradas por ano civil;
- d) As férias;
- e) O trabalho no solo, nomeadamente acções de formação, refrescamentos, exames médicos e convocações da empresa.

4 — As escalas de serviço mensais deverão distribuir, equitativamente, por todos os tripulantes disponíveis os períodos de serviço de voo, de serviço *on call*, de serviço de assistência e de serviço de reserva de vinte e quatro horas exigidos pela operação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Gabinete de acompanhamento

1 — A TAP e o SNPVAC obrigam-se a reunir trimestralmente com vista a analisar as escalas de serviço e a introduzir as alterações consideradas convenientes pelas partes.

2 — Quando se verifique que o planeamento das folgas semanais utilizou a possibilidade prevista no n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup>, «Folga semanal», em mais de metade das folgas, em cada trimestre, a situação deve ser objecto de apreciação conjunta, para adopção de medidas adequadas.

3 — Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do período de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos ou reduzidos em mais de 35 % dos casos, numa determinada rota e num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a empresa de corrigi-los, obrigatoriamente, no prazo máximo de 45 dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpram o novo horário.



4 — A TAP avaliará, através dos sistemas adequados e com a colaboração do SNPVAC, o grau de fiabilidade do seu planeamento das operações de voo, com vista ao aperfeiçoamento permanente do mesmo, de acordo com as necessidades do transporte aéreo por si desenvolvido, do aumento de produtividade de todos os recursos neste envolvidos e da qualidade da prestação do trabalho do pessoal navegante.

5 — No caso de se verificar um aumento significativo dos níveis de absentismo, as partes comprometem-se a analisar as suas causas e acordarem medidas que visem a redução do mesmo.

6 — A composição e as regras de funcionamento deste gabinete de acompanhamento serão objecto de regulamento próprio acordado entre as partes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cooperação TAP/SNPVAC

1 — A TAP fornecerá ao SNPVAC, trimestralmente, documentos com o registo da equidade na distribuição dos serviços de voo, assistências, reservas e tempos de trabalho.

2 — A TAP fornecerá ao SNPVAC, mensalmente, os seguintes documentos:

- a) Planeamento mensal dos tripulantes;
- b) Registo da actividade realizada pelos tripulantes;
- c) Registo de situações em que o tempo de repouso fora da base seja reduzido por decisão do comandante.

3 — A TAP fornecerá, a pedido do SNPVAC, o registo das irregularidades que tenham afectado e alterado os planeamentos dos tripulantes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contactos com os tripulantes

1 — Salvo nos casos previstos neste acordo de empresa, o tripulante não pode ser contactado pela empresa:

- a) Durante o período de repouso;
- b) No período compreendido entre as 23 horas e as 7 horas e 59 minutos, excepto se se encontrar de serviço assistência, de serviço de reserva ou de serviço *on call*;
- c) Nas oito horas que antecedem imediatamente a hora de apresentação para qualquer serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Alterações às escalas

1 — Quando as necessidades de serviço o exigirem, a empresa poderá nomear tripulantes para períodos de serviço de voo ou de assistência, nos termos do n.º 12 da cláusula 17.<sup>a</sup>, «Serviço de assistência», com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente ao início do período de serviço de voo ou da assistência, desde que não sejam alterados o início da folga semanal planeada e ou o planeamento de voos subsequente do tripulante.

2 — O previsto no número anterior não poderá prejudicar a estabilidade do planeamento mensal do tripulante de cabina, não lhe podendo, salvo o seu acordo prévio, ser atribuído outro serviço de voo se o inicialmente programado nesse planeamento se realizar.

3 — Quando um tripulante se apresente ao serviço após uma situação de ausência por motivo de falta, justificada ou injustificada, de gozo de férias ou licenças, a antecedência mínima a que se refere o n.º 1 será de doze horas, que se iniciam às 0 horas do dia seguinte. O serviço para o qual o tripulante seja nomeado não pode colidir com nenhuma folga planeada e apenas pode alterar o planeamento de serviços até setenta e duas horas.

4 — Fora dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 3, ou das condições previstas nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, «Anulação de nomeação», 15.<sup>a</sup>, «Serviço de reserva», e 16.<sup>a</sup>, «Alterações após apresentação», as nomeações resultantes de alterações às escalas carecem de acordo prévio do tripulante.

5 — Quando o tripulante se encontrar estacionado fora da base, a empresa poderá proceder à sua nomeação para um período de serviço de voo, desde que o seu regresso à base ou termo da rotação não seja superior em três horas ao inicialmente programado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Anulação de nomeações

1 — No caso de anulação de nomeação para um período de serviço de voo na sequência de atraso, cancelamento, mudança de equipamento ou versão, a empresa pode dispor do tripulante para executar quaisquer outros períodos de serviço de voo, desde que seja colocado em situação de reserva ou nomeado imediatamente para outro período de serviço de voo, não podendo, em ambos os casos, alterar a folga e ou o planeamento de voos subsequente, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Salvo acordo prévio do tripulante a apresentação para o novo período de serviço de voo não poderá ser anterior à inicialmente programada;
- b) O período de serviço de voo para o qual o tripulante seja nomeado não poderá ser de longo curso se o período de serviço de voo inicialmente programado era de médio curso;
- c) O momento em que se concluir o período de serviço de voo de regresso à base não poderá exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do período de serviço de voo inicial.

2 — Sem prejuízo do número anterior, os tripulantes do quadro NW poderão ser nomeados para qualquer um dos equipamentos em que estejam qualificados.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Serviço de reserva

Sempre que, por anulação de nomeação para um período de serviço de voo, nos termos do n.º 1 da cláusula 14.<sup>a</sup>, «Anulação de nomeação», o tripulante seja

colocado em serviço de reserva, terão que ser observados os seguintes princípios:

- a) A reserva realizar-se-á no domicílio do tripulante e terá início à hora de apresentação programada, podendo o tripulante ser nomeado para um período de serviço de voo cuja apresentação se verifique até uma hora após o termo da duração da reserva;
- b) A duração da reserva não poderá em caso algum ser superior ao menor dos dois valores seguintes:
  - i) Seis horas;
  - ii) Duração do período de serviço de voo do qual o tripulante foi desnomeado;
- c) No caso de utilização em voos de médio curso, de tripulantes em situação de reserva, o tempo desta conta a 50% para efeitos dos limites do período de serviço de voo respectivo;
- d) As horas de reserva contam-se para efeitos dos limites mensais do período de serviço de voo a 50%.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Alterações após apresentação

1 — A alteração da nomeação de um tripulante para um período de serviço de voo em momento posterior à sua apresentação pode ser feita desde que, cumulativamente, se encontrem reunidas as seguintes condições:

- a) O período de serviço de voo de regresso à base não exceda em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do período de serviço de voo inicial;
- b) Se o período de serviço de voo inicialmente programado era de médio curso, o período de serviço de voo para que o tripulante seja nomeado só pode ser de médio curso;
- c) Não envolva estada em locais com condições climáticas significativamente diferentes das do período de serviço de voo inicialmente programado;
- d) O novo período de serviço de voo ou rotação, na sua totalidade, seja comunicado ao tripulante antes do seu início.

2 — Sem prejuízo do número anterior, os tripulantes do quadro NW poderão ser nomeados para qualquer um dos equipamentos em que estejam qualificados.

3 — Para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, as zonas climáticas definem-se nos termos seguintes:

- Zona I — Europa e África a norte do Trópico de Câncer;
- Zona II — América do Norte;
- Zona III — América do Sul, Central e África a sul do Trópico de Câncer.

### CAPÍTULO III

#### Situações de prevenção

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Serviço de assistência

1 — O serviço de assistência poderá ser marcado:

- a) Em bloco mensal de serviço de assistências (BMSA);

- b) Nos meses de planeamento de serviços de voo, desde que os serviços de voo resultantes destas assistências não colidam com o planeamento subsequente de voos, nem com o início das folgas.

2 — O serviço de assistência será efectuado na base do tripulante.

3 — O tripulante em serviço de assistência só poderá ser nomeado para um período de serviço de voo com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;
- b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

4 — Sempre que um tripulante, em serviço de assistência, seja nomeado para um período de serviço de voo, só ficará desligado da assistência desde que realize esse período de serviço de voo ou se tenha verificado a apresentação.

5 — O tripulante não pode ser nomeado durante o serviço de assistência para um período de serviço de voo cujo termo esteja planeado para depois de vinte e seis horas após o início do mesmo período de serviço de assistência.

6 — O serviço de assistência constituirá um único período com o limite mínimo de três horas e máximo de oito horas.

7 — O limite máximo referido no número anterior poderá ser elevado até doze horas, desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23 e as 7 horas.

8 — O serviço de assistência será planeado para ter início em horas certas, não podendo o seu início nem o seu termo situar-se entre as 0 horas e 1 minuto e as 5 horas e 59 minutos; o serviço de assistência pode, porém, incluir este período na sua totalidade.

9 — Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm de mediar, pelo menos, catorze horas, não podendo ser planeados dois períodos de assistência no mesmo dia.

10 — Sempre que a assistência, por imposição da empresa, tenha lugar no aeroporto, observar-se-ão as seguintes especificidades:

- a) O seu limite máximo é de quatro horas;
- b) Entre o seu termo e o início do seguinte têm de mediar, pelo menos, dezasseis horas, não podendo ser planeados dois períodos de assistência no mesmo dia.

11 — Caso o termo de um período de repouso ou de folga coincidir, no todo ou em parte, com um período de assistência planeado, o tripulante entrará de assistência a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do repouso ou da folga cumprido que seja o tempo de transição, sendo que a assistência terminará à hora planeada.

12 — Nos casos de irregularidade do planeamento/escala do tripulante, apenas poderão ser marcados serviços de assistência a quarenta e oito horas, desde que a assistência, ou o período de serviço de voo resultante da mesma, não colida com o planeamento subsequente de voos nem com o início das folgas.

13 — As horas de assistência contam-se para efeitos dos limites mensais do período de serviço de voo a 50 %, quando realizadas nas instalações da empresa, ou a 33 %, quando realizadas na residência do tripulante; no caso de utilização em períodos de serviço de voo decorrentes de assistência no aeroporto, o tempo desta conta a 50 % para efeitos dos limites do período de serviço de voo respectivo.

14 — Para efeitos de contagem dos limites mensais de período de serviço de voo, nos termos do número anterior, o período de serviço de assistência é contado desde o seu início até:

- a) À hora de apresentação para o período de serviço de voo para o qual o tripulante foi nomeado;
- b) Ao seu termo sempre que o tripulante não seja utilizado; ou
- c) Ao contacto que lhe pôs termo.

15 — Quando um tripulante for nomeado para um período de serviço de voo durante o período crítico do ritmo circadiano e o tempo entre o contacto e a hora de apresentação for igual ou inferior a duas horas, o período de serviço de voo começa a contar imediatamente a 100 % desde o momento do contacto.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Bloco mensal de serviço de assistência (BMSA)

1 — Os planeamentos mensais identificarão os tripulantes que, em cada mês, estarão no BMSA, podendo o seu número variar de acordo com as necessidades de cada quadro.

2 — A atribuição dos planeamentos BMSA é feita, rotativamente, por ordem crescente de antiguidade, em cada quadro e em cada categoria (*Senum*).

3 — O total de BMSA a contabilizar a cada tripulante será por cada ano civil.

4 — No ano seguinte iniciar-se-á nova nomeação, a partir dos tripulantes que foram nomeados menos vezes e, dentro destes, do de menor antiguidade para o mais antigo (*Senum*).

5 — Ao tripulante que mudar de categoria ou transitar de quadro será averbada a média de BMSA realizados na categoria ou quadro que passar a integrar.

6 — Os tripulantes do quadro WB com planeamentos de BMSA só poderão ser nomeados para períodos de serviço de voo em equipamentos WB.

7 — Os tripulantes do quadro NW só terão planeamentos de BMSA quando se encontrarem adstritos aos equipamentos de NB, podendo ser nomeados para períodos de serviço de voo em equipamentos de WB e ou de NB.

8 — Os tripulantes do quadro NB com planeamentos de BMSA só poderão ser nomeados para períodos de serviços de voo em equipamentos de NB.

9 — O período de serviço de voo resultante de uma assistência do BMSA poderá alterar, unicamente, uma folga planeada do mesmo BMSA, desde que esta não tenha sido marcada a pedido do tripulante.

10 — A folga prevista no número anterior será gozada imediatamente a seguir ao regresso à base sem prejuízo do gozo das restantes folgas planeadas.

11 — O período de serviço de voo para que o tripulante seja nomeado no mês de BMSA poderá alterar o planeamento de voos do mês seguinte até à primeira folga do mesmo.

12 — A TAP afixará no TTA, no mês de Fevereiro de cada ano, uma relação completa do total de BMSA realizado por cada tripulante no ano anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Serviço de reserva de vinte e quatro horas

1 — O serviço de reserva de vinte e quatro horas é atribuído em planeamento de serviços de voo, por dias de calendário.

2 — O tripulante de serviço de reserva de vinte e quatro horas pode ser nomeado, substituindo outro já escalado ou não, para um serviço de assistência ou para um período de serviço de voo desde que estes não colidam com o planeamento subsequente de voos nem com o início da folga.

3 — Até às 22 horas do dia anterior àquele em que o tripulante se encontre de serviço de reserva de vinte e quatro horas a TAP informa o tripulante da actividade que pretende que aquele realize no dia seguinte. Caso nenhum serviço seja atribuído ao tripulante, o mesmo fica desvinculado do serviço de reserva de vinte e quatro horas.

4 — Sempre que o tripulante não estiver contactável, é da sua responsabilidade contactar a empresa até ao início da reserva programada.

5 — Não podem ser marcados serviços de reserva de vinte e quatro horas imediatamente após folgas ou férias.

6 — O tempo relativo ao serviço de reserva vinte e quatro horas não conta para qualquer limite.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Serviço *on call*

1 — Do planeamento mensal constarão os dias em que o tripulante se encontra em serviço *on call*.

2 — No planeamento mensal poderão ser indicados entre um e três períodos, com o máximo de uma hora cada e com amplitude não superior a doze horas, dentro dos quais poderá ser estabelecido contacto com o tripulante com vista a nomeá-lo para:

- a) Um serviço de assistência no domicílio que não poderá ter início antes de duas horas após o contacto, salvo acordo do tripulante; ou

- b) Desde logo um período de serviço de voo, que não poderá ter uma apresentação antes de três horas após o contacto.

3 — O contacto referido no número anterior será estabelecido pela empresa para o telefone do tripulante, devendo este, caso assim o prefira, tomar a iniciativa de contactar a empresa.

4 — Nenhuma nomeação resultante do serviço *on call*, seja ela uma assistência ou um serviço de voo, pode afectar o planeamento de voos e ou folgas subsequente.

5 — O serviço para o qual o tripulante seja nomeado, resultante de um serviço *on call*, não poderá ter o seu termo planeado para mais de vinte e seis horas após o início do primeiro período do serviço *on call*.

6 — Entre o termo de um serviço de assistência ou de um serviço *on call* e o início de um período de serviço de assistência ou de um serviço *on call* deve mediar um período de tempo não inferior dezoito horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Combinação de dias de serviço de assistência, serviço de reserva de vinte e quatro horas e serviço *on call*

1 — A cada tripulante podem ser marcados dias de serviço de assistência, serviços de reserva de vinte e quatro horas e serviços *on call* até um máximo de oito por mês, seis dos quais podem ser consecutivos; destes seis só quatro podem ser planeados como de assistência.

2 — Os limites referidos no número anterior não se aplicam nos casos em que o tripulante regressa de baixa ou falta. Neste caso a atribuição do serviço de assistência, serviço de reserva de vinte e quatro horas ou serviço *on call* deve ser comunicada ao tripulante com uma antecedência mínima de doze horas de acordo com o n.º 3 da cláusula 13.<sup>a</sup>, «Alterações às escalas».

### CAPÍTULO IV

#### Folgas

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Folga semanal

1 — Os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um período de folga de quarenta e oito horas consecutivas, em cada sete dias consecutivos, a ser gozado na base, salvo o previsto no n.º 7 da cláusula 4.<sup>a</sup>, «Definições — Destacamento», sem prejuízo das rotações de longo curso que pela sua duração e natureza específica o não permitam.

2 — O planeamento das folgas semanais deve ser feito de modo que cada folga semanal seja integralmente gozada, no limite, até às 23 horas e 59 minutos do 7.º dia.

3 — Nos casos em que no planeamento, por motivo de optimização da utilização dos tripulantes, não seja observado o limite exposto no número anterior, a folga semanal terá de ter o seu início até às 0 horas do 7.º dia e terá um descanso adicional de duas horas.

4 — O início da folga é contado a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda, cumprido que seja o tempo de transição estabelecido nos números 6 e 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>, «Tempo de transição entre períodos de serviço de voo».

5 — Os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um sábado e de um domingo seguidos, como período de folga semanal, com intervalo não superior a sete semanas.

6 — As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim-de-semana, interrompem a contagem das sete semanas referidas no n.º 5 da presente cláusula, a qual será reiniciada a partir da apresentação do tripulante ao serviço.

7 — A folga não poderá ser imediatamente precedida de um serviço de assistência.

8 — Aos tripulantes com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas deverão ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que o requeiram semestralmente com fundamento, comprovado, na impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou em estabelecimentos adequados.

9 — Até ao final de cada trimestre o tripulante tem de ter gozado o mínimo de 13 folgas semanais.

10 — Até final do 1.º trimestre de cada ano têm que estar gozadas todas as folgas semanais respeitantes ao ano imediatamente anterior.

11 — Uma vez iniciada, a folga não pode ser interrompida.

12 — Os tripulantes gozarão, no regresso à base, obrigatoriamente uma folga semanal de quarenta e oito horas:

- a) Após um período de serviço de voo que inclua quatro aterragens;
- b) Após um período de serviço de voo de longo curso, no regresso à base, tenha havido ou não estadia fora dela.

13 — Os tripulantes gozarão, no regresso à base, obrigatoriamente uma folga semanal de quarenta e oito horas acrescido de um descanso adicional de vinte horas:

- a) Após um voo de longo curso, com *block time* planeado (em qualquer dos percursos) igual ou superior a dez horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Alteração de folgas

1 — Só com o acordo prévio do tripulante poderão ser alterados e reprogramados os períodos de folga semanal, constantes da sua escala mensal.

2 — Para efeitos do número anterior, não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem

da aplicação do n.º 9 da cláusula 18.<sup>a</sup>, «Bloco mensal de serviço de assistência (BMSA)», ou de irregularidades operacionais ocorridas quando o tripulante se encontre fora da base.

3 — Também não é considerada alteração à folga o protelamento do seu início não superior a doze horas.

## CAPÍTULO V

### Trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Noção e conteúdo de trabalho

1 — Considera-se trabalho:

- a) Trabalho em voo, que inclui qualquer voo ordenado pela TAP, nomeadamente os voos de linha e os voos de instrução;
- b) Trabalho no solo, que inclui qualquer tarefa no solo ordenada pela TAP, nomeadamente: instrução ou qualquer outro serviço em que o tripulante preste actividade; inspecções médicas no âmbito da medicina no trabalho; assistências; situações de deslocação como *dead head crew* ou através de meios de superfície; refrescamentos ou quaisquer outras acções de formação no solo; bem como deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tempos máximos de período de serviço de voo

1 — Em operações de médio curso os tempos máximos de período de serviço de voo são os constantes do quadro seguinte:

Hora de apresentação	Uma a quatro aterragens (horas)
7-7.59	12
8-11.59	12.30
12-13.59	12.15
14-15.59	11.30
16-17.59	11
18-23.59	10.30
0-4.59	10
5-5.59	10.30
6-6.59	11

2 — Em operações de longo curso os tempos máximos de período de serviço de voo são os constantes do quadro seguinte:

Hora de apresentação	Uma aterragem (horas)	Duas aterragens (horas)	Três aterragens (horas)	Quatro aterragens (horas)
7-13.59	13.15	13.15	12.45	12.15
14-15.59	12	12	11.45	11.30
16-18.59	11.45	11.45	11	—
19-6.59	11.30	11.15	10	—

2.1 — Em caso de irregularidade ocorrida na base que obrigue a atraso do voo aplicam-se os tempos máximos de período de serviço de voo previstos para a hora de apresentação inicialmente planeada. O repouso subsequente será acrescido da diferença entre o tempo máximo de período de serviço de voo inicialmente planeado e o do tempo máximo de período de serviço de voo previsto para a hora real de apresentação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limites do período de serviço de voo

1 — Os limites do período de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.

2 — Qualquer período de serviço de voo que não se enquadre nos limites da cláusula 25.<sup>a</sup>, («Tempos máximos de período de serviço de voo»), será obrigatoriamente objecto de negociação entre a TAP e o SNPVC.

3 — Situações excepcionais de voos extra ou necessidade de alteração de rotas que ultrapassem os limites estabelecidos serão obrigatoriamente objecto de acordo prévio entre a TAP e o SNPVC.

4 — Em médio curso, para rotações de duração superior a três dias, o tempo médio diário de período de serviço de voo planeado (total de período de serviço de voo planeado dividido pelo número de períodos de serviço de voo efectuados) não pode ser superior a doze horas.

5 — Havendo atrasos previstos, o período de serviço de voo não se considera iniciado se:

- a) Quando, em estada, o tripulante foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;
- b) Quando, na base, o tripulante foi avisado do atraso com, pelo menos, duas horas de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser marcada.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período de serviço de voo repartido

1 — Os limites máximos constantes da cláusula 25.<sup>a</sup>, («Tempos máximos de período de serviços de voo»), são aumentados pelo planeamento de períodos de serviço de voo repartido, de acordo com o quadro seguinte, desde que:

- a) A soma dos períodos de serviço de voo antes e depois do intervalo não exceda dez horas;
- b) O tempo total de período de serviço de voo, incluindo o intervalo, não exceda vinte horas;
- c) O número total de aterragens planeadas não seja superior a três;
- d) Após o intervalo só pode haver uma aterragem planeada.

Duração do intervalo consecutivo (horas)	Aumento do período de serviço de voo
Até às duas horas e cinquenta e nove minutos.	Nil.
De três horas a seis horas e cinquenta e nove minutos.	Metade do tempo do intervalo.
De sete horas a dez horas e cinquenta e nove minutos.	Dois terços do tempo do intervalo.

2 — Caso o intervalo seja de seis ou mais horas, ou se abranger três ou mais horas do período compreendido entre as 22 e as 6 horas locais, as condições de descanso devem satisfazer os requisitos de alojamento adequado.

3 — Caso o intervalo seja diurno e tiver uma duração entre três e seis horas, a empresa procurará assegurar, nos diversos aeroportos, a permanência dos tripulantes em instalações do tipo *Executive Lounge*, quando essas instalações pertencem à TAP.

4 — Para efeitos dos limites semanal, mensal e anual do período de serviço de voo, se o intervalo for igual ou inferior a oito horas é contado a 100%; se o intervalo for superior a oito horas é contado a 50%.

5 — Para os efeitos do repouso a que alude o n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, «Tempo de repouso», o intervalo entre dois períodos de um serviço de voo repartido é tempo de trabalho.

6 — Quando o intervalo coincidir, total ou parcialmente, com o período nocturno, este releva para o limite de três períodos de serviço de voo nocturno estabelecido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 29.<sup>a</sup>, «Período de serviço de voo nocturno e período crítico do ritmo circadiano».

7 — Serão deduzidos à duração do intervalo para efeitos de cálculo do aumento dos limites do período de serviço de voo os tempos de transportes que sejam superiores a uma hora (ida e volta).

8 — O aumento dos limites máximos previsto nesta cláusula não pode ser cumulativo com os aumentos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>, «Competências do comandante decorrentes de razões operacionais imprevistas».

9 — Não pode ser usado mais de um intervalo em cada período de serviço de voo repartido.

10 — Entre o local do início de voo e o do intervalo, que não pode ser a base, não pode haver diferença superior a duas zonas horárias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Competências do comandante decorrentes de razões operacionais imprevistas

1 — O comandante tem autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, até um máximo de duas horas, em caso de irregularidade operacional comprovadamente detectada após a apresentação ou nas duas horas anteriores à mesma, com o objectivo de executar um voo programado.

2 — O supervisor ou o chefe de cabina deve assegurar-se que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação.

3 — Se forem invocadas fundadamente por qualquer tripulante razões de ordem física, psíquica ou outra que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, deve este facto ser reportado ao comandante do voo.

4 — Qualquer contacto entre o Serviço de Planeamento e Escalas e a tripulação deve ser feita através do comandante.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, o tripulante tem direito cumulativamente a:

- O período de repouso subsequente seja acrescido do dobro do tempo em que o período de serviço de voo exceder os limites constantes da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo»;
- O tempo de excedência efectiva dos limites máximos será pago até ao segundo mês imediatamente seguinte pelo valor de 2×VH, não sendo estas horas contabilizadas para efeitos do cálculo dos *plafonds* mensais e anuais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período de serviço nocturno e período crítico do ritmo circadiano

1 — Para efeitos da presente cláusula considera-se como período de serviço nocturno todo e qualquer serviço para o qual o tripulante seja nomeado pela empresa, designadamente períodos de serviço de voo, serviço de assistência, serviço de reserva ou serviço *on call*, que seja prestado no período compreendido entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos.

2 — Um tripulante não pode efectuar mais de três períodos de serviço nocturno em sete dias consecutivos. Destes, dois poderão ser consecutivos desde que entre eles e o outro interfira uma folga semanal.

3 — No caso de um tripulante efectuar dois períodos de serviço nocturnos consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano, o qual corresponde ao período compreendido entre as 2 e as 6 horas.

4 — Em caso de ocorrência de irregularidades após a apresentação, na base ou fora dela e apenas para o voo de regresso à base, este limite não se aplica. Após o regresso à base e sem prejuízo do repouso a que tiver direito, o tripulante só poderá apresentar-se para outro serviço no dia seguinte após as 10 horas, hora local da base.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tripulantes na situação de *dead head crew* ou passageiro

1 — Quando um tripulante se deslocar, por motivos de serviço, sem funções a bordo (*dead head crew*) ou como passageiro, o tempo gasto nessa deslocação conta:

- A 100% como período de serviço de voo para cálculo do período de repouso subsequente, para os limites da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», e para os limites da cláusula 33.<sup>a</sup>, «Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e limites

semanais, mensais, trimestrais e anuais do período de serviço de voo”;

- ii) A 50% para os efeitos dos *plafonds* de *block pay* e *duty pay*, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>, «Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais.

2 — Quando um tripulante iniciar um período de serviço de voo como *dead head crew* com a finalidade de o continuar como tripulante em funções, todo o período de serviço de voo conta a 100% para efeitos de determinação dos limites máximos constantes da cláusula 33.<sup>a</sup>, «Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e limites semanais, mensais, trimestrais e anuais do período de serviço de voo», bem como para os limites da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», e para os efeitos dos *plafonds* de *duty pay* e *block pay*, nos termos da cláusula 78.<sup>a</sup>, «Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais.

3 — Quando um tripulante iniciar um período de serviço de voo como tripulante em funções e o terminar como *dead head crew*, o tempo gasto no transporte conta em 50% para os limites constantes da cláusula 33.<sup>a</sup>, «Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e limites semanais, mensais, trimestrais e anuais do período de serviço de voo», e em 100% para os efeitos dos máximos previstos na cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», iniciando-se esta contagem após a chegada a calços do serviço de voo como tripulante em funções e para os efeitos dos *plafonds* de *duty pay* e *block pay*, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>, «Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais.

4 — Após ter completado um período de serviço de voo e por irregularidade, um tripulante pode regressar à base como passageiro ou como *dead head crew*, para nela gozar o período de repouso respectivo, se, cumulativamente:

- a) A viagem de regresso não implicar para ele a ultrapassagem do limite de período de serviço de voo de dezasseis horas e trinta minutos;
- b) O tempo de voo no regresso não for superior a quatro horas;
- c) O período de serviço de voo gasto nesse posicionamento conte em 100% para efeitos dos limites da cláusula 33.<sup>a</sup>, «Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e limites semanais, mensais, trimestrais e anuais do período de serviço de voo», e para os efeitos do *plafond* de *block pay* e *duty pay*, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup> «Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais.

5 — Sempre que um tripulante se deslocar, por motivos de serviço, sem funções a bordo (*dead head crew*), será feito obrigatoriamente *upgrading* do mesmo para os lugares disponíveis da classe mais elevada existente a bordo. Este tripulante terá prioridade sobre os passageiros do respectivo voo, excepto sobre os passageiros pagantes, ou não pagantes com direito a reserva, da classe para a qual seja transferido. No *upgrading* será

seguida a hierarquia dos tripulantes e o respectivo escalonamento na categoria.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Tempo de repouso

1 — Constitui tempo de repouso o tempo livre de qualquer obrigação, em que o tripulante tem a possibilidade de descanso horizontal, num local de repouso que na base é a residência do tripulante.

2 — O tempo mínimo de repouso é de doze horas na base e de onze horas fora da base ou a duração do período de serviço de voo, aquele que for maior.

3 — Em caso algum a TAP pode contactar o tripulante durante o período de repouso.

4 — Em caso de irregularidades operacionais, o comandante, depois de ouvida a tripulação, pode decidir reduzir o tempo de repouso fora da base até duas horas, mas nunca para menos de onze horas, desde que o período anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.

5 — O tempo de repouso por deslocação como *dead head crew* ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução desde que esta não seja superior a duas horas e o período de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de onze horas.

6 — O tempo de repouso que antecede uma deslocação como *dead head crew* ou deslocação por meios de superfície, não relacionado com o serviço de voo, é de onze horas.

7 — Sempre que um período de serviço de voo esteja compreendido no todo ou em parte entre as 2 e as 6 horas, locais de Lisboa, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado em duas horas.

8 — Fora da base, quando a diferença entre os locais de início e fim do período de serviço de voo se situar entre três ou mais zonas horárias, o período de repouso tem duração, no mínimo, igual ao maior dos dois valores seguintes:

- a) 100% do período de serviço de voo antecedente;
- b) Catorze horas, mais trinta minutos por cada zona horária.

9 — Fora da base, quando a diferença entre os locais de início e de fim do período de serviço de voo for igual ou superior a seis zonas horárias, o período de repouso tem duração, no mínimo, igual a vinte e quatro horas, incluindo uma noite local, nos termos do n.º 21 da cláusula 4.<sup>a</sup>, «Definições — Período nocturno de repouso».

10 — No regresso à base, após executar um período de serviço de voo cujos locais de início e fim tenham uma diferença horária igual ou superior a seis zonas horárias, os tripulantes terão de gozar dois períodos de folga semanal consecutivos.

### Zonas geográficas horárias

Diferença UTC Geo Time Zone	Limites de longitude de zona horária	Escalas	Diferença Geo Time para LIS
+12	165°-180° +		12
+11	150°-165° +		11
+10	135°-150° +		10
+9	120°-135° +		9
+8	105°-120° +	MFM .....	8
+7	90°-105° +	BKK-SIN .....	7
+6	75°-90° +		6
+5	60°-75° +		5
+4	45°-60° +		4
+3	30°-45° +	MPM-HRE-TLV .....	3
+2	15°-30° +	FIH-BZV-ATH-IST-JNB	2
+1	0°-15° +	LBV-DLA-ZRH-LAD ...	1
0	0°-15° -	ABJ-ACC-BKO-LIS-LHR	0
-1	15°-30° -	BJL-DKR-LPA .....	1
-2	30°-45° -	REC-FOR-SSA-GIG .....	2
-3	45°-60° -	GRU-EZE .....	3
-4	60°-75° -	BGR-BOS-EWR-JFK- -PUJ-SDQ-CCS-YMX	4
-5	75°-90° -	IAD-MCO-MIA-PHL- -YYZ .....	5
-6	90°-105° -		6
-7	105°-120° -	LAX .....	7
-8	120°-135° -	SFO .....	8
-9	135°-150° -		9
-10	150°-165° -		10
-11	165°-180° -		11

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Tempo de transição entre períodos de serviços de voo

1 — Considera-se tempo de transição entre períodos de serviços de voo o período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora da partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso.

2 — Este tempo de transição inclui:

- O tempo de transporte aeroporto — local de repouso — aeroporto;
- Um valor fixo de três horas que cobrem:
  - Tempo para refeição, que é de trinta minutos para o pequeno-almoço e de quarenta e cinco minutos para o almoço, jantar ou ceia;
  - Tempo para formalidades em hotéis e aeroportos;
  - Tempo de *briefing* antes do voo de sessenta minutos e de *debriefing* após o voo, de trinta minutos;
  - Tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do tripulante.

4 — O tempo de transição entre períodos de serviços de voo deve merecer a concordância do SNPVAC e estar publicado em ROV, para cada escala em que é previsto haver repouso.

5 — O tempo de transição entre períodos de serviços de voo é, na base do tripulante, de quatro horas.

6 — O tempo de transição, na base, entre um período de serviço de voo e uma folga, férias ou serviço no solo é de duas horas.

7 — O tempo de transição, na base, entre uma folga, férias ou serviço no solo e um período de serviço de voo é de duas horas.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e limites semanais, mensais, trimestrais e anuais do período de serviço de voo

Limites de tempo de voo (*block time*):

Mês — noventa e cinco horas;  
Trimestre — duzentas e oitenta e cinco horas;  
Ano — novecentas horas.

Limites de período de serviço de voo (*duty time*):

Semana — cinquenta e cinco horas;  
Mês — cento e oitenta horas;  
Trimestre — quatrocentas e oitenta horas;  
Ano — mil e oitocentas horas.

## CAPÍTULO VI

### Regime de utilização

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Quadros e sua constituição

1 — O presente regulamento define a existência de três quadros, cuja dotação terá em conta o plano de exploração e o plano estratégico da empresa, e será objecto de acordo anual entre a TAP e o SNPVAC. A composição dos quadros terá de ser acordada até 30 de Novembro do ano anterior a que se reportam o planos.

2 — Qualquer reajuste aos valores acordados para os quadros carece de acordo prévio do SNPVAC.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Quadro *wide body* (WB)

1 — Este quadro é constituído pelos tripulantes de cabina que estão exclusivamente afectos aos equipamentos *wide body*.

2 — Os tripulantes deste quadro serão obrigatoriamente sediados na base de Lisboa.

3 — Em situações de manifesta falta de tripulantes no quadro WB, quer por razões de aumento da frota, aumento de utilização e horas de voo ou outras, este quadro será reajustado, fazendo-se a progressão de tripulantes do quadro NW, por ordem decrescente de antiguidade na categoria, ou seja, do mais antigo para o de menor antiguidade (*Senum*).

4 — Em situações de manifesto excesso de tripulantes no quadro WB, quer por razões de diminuição de frota, quer por diminuição de utilização e horas de voo, este quadro será reajustado, fazendo-se a regressão de tripulantes para o quadro de NW, por ordem crescente de antiguidade em cada categoria, ou seja do de menor antiguidade para o mais antigo (*Senum*).

5 — Qualquer C/C ou CAB poderá solicitar até 30 de Outubro de cada ano a sua transição para o quadro



NW ou para o quadro NB, a título definitivo ou temporário.

5.1 — A transição temporária referida no número anterior só será possível por um período de 12 meses, prorrogável por igual período, findo o qual o tripulante terá de optar pelo regresso ao quadro de onde é oriundo, assim que exista vaga no mesmo, ou pela integração definitiva no quadro NW ou NB.

5.2 — Optando pelo regresso ao quadro WB, fica vedada ao tripulante a possibilidade de apresentar novo pedido antes que sejam decorridos três anos sobre o termo do pedido anterior ou sua prorrogação.

5.3 — Desde que autorizado, os C/C e os CAB que solicitem concessão de voos sem estada ou com limitações de utilização na operação de longo curso transitarão obrigatoriamente para o quadro NB.

5.4 — As vagas deixadas em aberto serão preenchidas pelos tripulantes do quadro NW com maior antiguidade na respectiva categoria (*Senum*) de acordo com o n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup>, «Preenchimento de vagas», do Regulamento de Carreira Profissional do Tripulante de Cabine.

5.5 — Os tripulantes aos quais tenha sido aplicada a regressão prevista no n.º 4 desta cláusula, bem como aqueles a que aludem os n.ºs 5.1 e 5.3, têm prioridade no regresso ao quadro WB, desde que, quanto a estes últimos, tenha decorrido o tempo de permanência temporária acordada ou cessado a limitação invocada. Em quaisquer dos casos, o referido regresso só acontecerá quando houver vaga.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Quadro *narrow/wide* (NW)

1 — Este quadro será constituído pelos C/C e CAB sediados na base de Lisboa que estão qualificados para prestar serviço nos equipamentos de WB e NB, de acordo com as normas abaixo estabelecidas, totalizando o quantitativo fixo, definido e preenchido por ordem decrescente de antiguidade em cada categoria (*Senum*).

2 — Sempre que o número de C/C e ou CAB deste quadro seja inferior ao definido, este será completado pelos tripulantes do quadro NB com maior antiguidade na categoria (*Senum*), de acordo com a cláusula 16.<sup>a</sup>, «Preenchimento de vagas para progressão técnica», do Regulamento de Carreira Profissional do Tripulante de Cabina.

3 — Em situações de manifesta falta de tripulantes no quadro WB, quer por razões de aumento de frota, quer por aumento de utilização e horas de voo, este quadro NW será reajustado, fazendo-se a progressão de tripulantes do quadro NB, por ordem decrescente de antiguidade em cada categoria, ou seja, do mais antigo para o de menor antiguidade (*Senum*).

3.1 — Sempre que o número de tripulantes a integrar mensalmente o bloco de utilização em WB para cada categoria for superior a 50 %, deverá ser ajustado o quadro de WB.

4 — Em situações de manifesto excesso de tripulantes no quadro WB, quer por razões de diminuição de frota, quer por diminuição de utilização e horas de voo, o quadro NW será reajustado, fazendo-se a regressão de tripulantes para o quadro de NB, por ordem crescente de antiguidade em cada categoria, ou seja, do de menor antiguidade para o mais antigo (*Senum*).

5 — Aos tripulantes deste quadro serão atribuídos planeamentos mensais de NB ou planeamentos mensais de WB.

5.1 — A atribuição de planeamentos mensais de WB (preferencialmente por períodos de dois meses) será feita rotativamente, não coincidente com os meses em que haja gozo de férias, ausência por acidente de trabalho ou outras limitações superiores a cinco dias, por ordem decrescente de antiguidade (*Senum*).

5.2 — As possíveis alterações a estes planeamentos apenas poderão conduzir a nomeações para serviço de voo nos equipamentos inerentes ao seu próprio planeamento mensal, sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula e do n.º 7 da cláusula 18.<sup>a</sup>, «Bloco mensal de serviço de assistência (BMSA)».

5.3 — Quando, por razões não imputáveis à empresa, o tripulante não cumpra, total ou parcialmente, o bloco planeado em WB não será mais tarde compensado.

5.4 — O total a contabilizar a cada tripulante do quadro NW será a soma de todos os blocos de utilização em equipamentos de WB.

5.5 — Adquirem a média de blocos da categoria os tripulantes que:

- a) Regressarem ao quadro de NW, após terem terminado o período de transição temporária no quadro NB;
- b) Entrarem de novo vindos do quadro NB, ou vindos da situação de ausência prolongada (doença, licença sem vencimento, etc.).

6 — Os tripulantes deste quadro acompanharão a eventual mudança de equipamento do serviço de voo que lhes tenha sido atribuído.

7 — Todos os tripulantes do quadro NW que estejam livres de quaisquer serviços poderão ser nomeados para serviços de voo, em equipamento WB e NB, desde que não seja alterada a sua actividade já programada. O recurso a este tipo de utilização, quando em equipamentos diferentes daqueles a que esteja adstrito, só poderá ocorrer, no máximo, duas vezes por mês.

8 — Só serão permitidas trocas de planeamentos entre tripulantes do quadro NW, desde que estes, no mesmo período, estejam no mesmo bloco de utilização e desde que tenham sido autorizadas.

9 — Qualquer C/C ou CAB poderá solicitar até 30 de Outubro de cada ano a sua transição para o quadro NB, a título definitivo ou temporário.

9.1 — A transição temporária referida no número anterior só será possível por um período de 12 meses, prorrogável por igual período, findo o qual o tripulante terá de optar pelo regresso ao quadro de onde é oriundo, assim que exista vaga no mesmo, ou pela integração definitiva no quadro NB.

9.2 — Optando pelo regresso ao quadro NW, fica vedada ao tripulante a possibilidade de apresentar novo pedido antes que sejam decorridos três anos sobre o termo do pedido anterior ou sua prorrogação.

9.3 — Transitarão obrigatoriamente para o quadro NB, os C/C e CAB que solicitem concessão (desde que autorizada) de voos sem estada ou com limitações de utilização na operação de longo curso.

9.4 — As vagas deixadas em aberto serão preenchidas pelos tripulantes do quadro NB com maior antiguidade na respectiva categoria (*Senum*), de acordo com a cláusula

sula 16.<sup>a</sup> do regulamento de carreira profissional do tripulante de cabina.

9.5 — Os tripulantes aos quais tenha sido aplicada a regressão prevista no n.º 4, bem como aqueles a que aludem os n.ºs 9.1 e 9.3 desta cláusula, têm prioridade no regresso ao quadro NW, desde que, quanto a estes últimos, tenha decorrido o tempo de permanência temporária acordada ou cessado a limitação invocada. Em qualquer dos casos, o referido regresso só acontecerá quando houver vaga.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Quadro narrow body (NB)**

1 — O quadro NB será constituído por todos os tripulantes não incluídos nos quadros WB e NW.

2 — Os tripulantes deste quadro serão utilizados, exclusivamente, em equipamentos NB.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Bases**

1 — Todos os tripulantes de cabina sediados nas bases de OPO e FNC ou quaisquer outras têm direito à promoção e ou progressão na carreira profissional. Quando a promoção e ou progressão se efectivar, o tripulante será simultaneamente colocado na base de Lisboa.

2 — No cumprimento do acima estabelecido e do constante da cláusula 6.<sup>a</sup>, «Vagas para promoção» do regulamento de carreira profissional do tripulante de cabina, sempre que existam vagas para promoção e ou progressão e, por escalonamento na categoria (*Senum*), estas devam ser preenchidas por tripulantes dessas bases, os mesmos serão inquiridos se pretendem usufruir desse direito, passando assim a estar colocados na base de Lisboa.

3 — As vagas existentes nas categorias de C/C ou CAB de NB nas bases de OPO e FNC, ou quaisquer outras, serão providas pelos tripulantes que o solicitarem por ordem de escalonamento na respectiva categoria (*Senum*).

## **CAPÍTULO VII**

### **Sistema de pretensões individuais**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Pretensões individuais**

1 — O tripulante tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais.

2 — Cada tripulante pode influenciar a sua escala pessoal, manifestando, para o efeito, a sua pretensão de fixar uma ou duas folgas e ou voo, devendo as pretensões ser atendidas se isso não causar prejuízo à operação nem custos adicionais.

3 — Em caso de existência de uma pretensão para o mesmo voo e ou dias de folga para a mesma data, são os tripulantes com o maior valor total de crédito que têm preferência.

3.1 — Caso a solicitação de folga coincida com o dia de aniversário do tripulante, esta pretensão tem prioridade sobre todas as outras. Neste caso o débito será de 2 pontos.

4 — São as seguintes as restrições às pretensões individuais:

- a) Só será concedida uma pretensão de voo por cada mês de calendário;
- b) Só será concedida uma folga por cada pretensão;
- c) O número máximo de folgas semanais concedido em cada mês é de duas.

5 — As pretensões individuais estão sujeitas aos procedimentos seguintes:

- a) Devem dar entrada no Serviço de Planeamento e Escalas até ao dia 25 do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal a que se refere o pedido;
- b) Devem ser feitas através dos terminais CRA existentes nas operações de todas as escalas em que haja baseados ou através do portal DOV;
- c) Não serão aceites pretensões verbais formuladas no Serviço de Planeamento e Controlo (OV/PG/PC).

6 — São os seguintes os pontos de crédito relativos ao sistema de pretensões individuais:

- a) O crédito inicial para tripulantes que entrem na TAP é de 12 pontos;
- b) Cada mês são creditados 6 pontos de crédito à conta pessoal do tripulante;
- c) Para melhorar a pontuação disponível para todo o ano são creditados em 1 de 1 Janeiro 12 pontos extra;
- d) No momento da entrada em vigor deste regulamento serão creditados 24 pontos, sem prejuízo das alíneas anteriores;
- e) Os pontos de crédito não utilizados podem ser acumulados enquanto o tripulante se mantiver na mesma função e equipamento;
- f) Aquando da passagem do tripulante para outra categoria profissional (promoção) ou mudança de quadro, são transferidos 50% dos pontos de crédito remanescentes ou, se mais favorável, 24 pontos para a conta do tripulante.

7 — São os seguintes os pontos de débito relativos ao sistema de pretensões individuais:

- a) Para pretensões das primeiras seis folgas semanais que sejam fixados a pedido do tripulante em cada ano civil são debitados os pontos referidos da tabela do n.º 9;
- b) Nas primeiras seis pretensões de voos em cada ano civil, os pontos debitados são os constantes da tabela do n.º 10; a partir da 7.<sup>a</sup> pretensão de voo os pontos dobram;
- c) A partir da 13.<sup>a</sup> pretensão de voo e ou folgas em cada ano, os pontos de débito dobram;
- d) Os pontos só são debitados se a pretensão for concedida;
- e) Aos tripulantes constituindo agregado familiar, a quem tenham sido concedidas chaves, a pontuação de referência para o sistema de pretensões será a daquele tripulante que tiver menor

pontuação, sendo, no caso de concedida uma pretensão, debitados os pontos a ambos.

8 — Para ausências em número superior a sete dias em cada mês, os pontos de crédito mensais a que o tripulante tem direito serão, proporcionalmente, reduzidos.

9 — Relativamente às pretensões de folga semanal aplica-se a lista de débito seguinte, por cada ano civil:

Pedidos de folga	Pontos
1 .....	2
2 .....	4
3 .....	8
4 .....	12
5 .....	18
6 em diante .....	24

10 — Relativamente às pretensões de voo (voos, rotações, destinos, tripulações), aplica-se a lista de débito seguinte:

Pretensões de voo	Pontos
Com data fixa (1. <sup>a</sup> prioridade): Data fixa .....	16
Sem data fixa (2. <sup>a</sup> prioridade): Rotação/destino .....	8

11 — Não haverá pretensões individuais no período de 15 de Dezembro de um ano civil a 10 de Janeiro do ano civil seguinte.

12 — A escala do Natal (considerando-se Natal o período que afecta os dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro), será elaborada com base no histórico de equidade de actividade efectivamente realizada dos últimos três anos.

12.1 — Para este efeito considera-se que o tripulante esteve de serviço se tiver prestado actividade, no todo ou em parte, num dos seguintes períodos:

- Das 14 horas de 24 de Dezembro até às 14 horas de 25 de Dezembro;
- Das 14 horas de 31 de Dezembro até às 14 horas de 1 de Janeiro.

13 — Em casos excepcionais, a troca das escalas entre dois tripulantes pode ser acordada desde que:

- Só envolva dois tripulantes;
- A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com assistências e reservas;
- Os pedidos respectivos sejam feitos em impresso próprio e com a antecedência mínima de cinco dias de calendário relativamente à primeira actividade a trocar.

14 — Em caso de igualdade de pontuação aplica-se o critério da antiguidade.

## CAPÍTULO VIII

### Regimes de excepção

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Regime de excepção ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

1 — Os voos GIG-GRU-LIS, GRU-GIG-LIS que por planeamento excedem os limites previstos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», poderão ser realizados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, «Limites do período de serviço de voo», nas seguintes condições:

- O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- O tripulante só poderá efectuar duas aterragens, sendo que uma das etapas tenha uma aterragem programada para as duas primeiras horas de voo e a outra terá de ser obrigatoriamente realizada em aeroportos situados em território de Portugal continental;
- O tripulante terá direito, no regresso à base, a uma folga semanal de quarenta e oito horas, acrescida de um descanso adicional de vinte e quatro horas, conforme o previsto no n.º 13 da cláusula 22.<sup>a</sup>, «Folga semanal».

2 — Os voos LIS-MPM-JNB, JNB-MPM-LIS, LIS-JNB-MPM e MPM-JNB-LIS que por planeamento excedem os limites previstos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», poderão ser realizados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, «Limites do período de serviço de voo», nas seguintes condições:

- O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- O tripulante terá direito, no regresso à base, a uma folga semanal de quarenta e oito horas, acrescida de um descanso adicional de vinte e quatro horas, conforme o previsto no n.º 13 da cláusula 22.<sup>a</sup>, «Folga semanal».

3 — Os voos CCS-FNC-LIS, em que FNC-LIS é feito *extra-crew* e que por planeamento excedem os limites previstos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», poderão ser realizados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, «Limites do período de serviço de voo», nas seguintes condições:

- O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- O tripulante terá direito, no regresso à base, a uma folga semanal de quarenta e oito horas, acrescida de um descanso adicional de vinte e quatro horas.

4 — Os voos CCS-OPO-LIS, em que OPO-LIS é feito *extra-crew* e que por planeamento excedem os limites previstos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Tempos máximos de período de serviço de voo», poderão ser realizados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, «Limites do período de serviço de voo», nas seguintes condições:

- O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- O tripulante terá direito, no regresso à base, a uma folga semanal de quarenta e oito horas,

acrescida de um descanso adicional de vinte e quatro horas.

5 — Os voos previstos nos números anteriores terão obrigatoriamente de ser distribuídos equitativamente por todos os tripulantes.

#### **Regulamento de composição de tripulações**

1 — A composição das tripulações é a constante do presente regulamento.

1.1 — Sempre que ocorra alteração de circunstâncias que o exijam, as partes comprometem-se a, no prazo máximo de 30 dias, analisar a composição das tripulações e acordar sobre a eventual alteração da mesma.

1.2 — No caso de aquisição de equipamento não previsto neste regulamento, será estabelecida por acordo a composição da tripulação respectiva; se, na data do início da operação, tal acordo não estiver ainda alcançado, a composição da tripulação será provisoriamente a estabelecida pela empresa, tendo em consideração equipamentos e versões semelhantes já existentes, sem prejuízo do prosseguimento das conversações para acordo.

2 — A composição das tripulações tipo e mínimas de segurança são as seguintes:

*A-319:*

Tripulação mínima de segurança — 1 C/C + 2 CAB;

Tripulação tipo (0 a 15) C/CL + Y/CL — 1 C/C + 3 CAB;

Tripulação tipo (+ de 15) C/CL + Y/CL — 1 C/C + 4 CAB;

*A-320:*

Tripulação mínima de segurança — 1 C/C + 3 CAB;

Tripulação tipo (0 a 15) C/CL + Y/CL — 1 C/C + 4 CAB;

Tripulação tipo (+ de 15) C/CL + Y/CL — 1 C/C + 5 CAB;

*A-321:*

Tripulação mínima de segurança — 1 C/C + 3 CAB;

Tripulação tipo (0 a 25) C/CL + Y/CL — 1 C/C + 5 CAB;

Tripulação tipo (+ de 25) C/CL + Y/CL — 1 C/C + 6 CAB;

*A-310:*

Tripulação mínima de segurança — 1 S/C + 1 C/C + 3 CAB;

Tripulação tipo C/CL + Y/CL (longo curso) — 1 S/C + 2 C/C + 4 CAB;

Tripulação tipo C/CL + Y/CL (médio curso) — 1 S/C + 1 C/C + 5 CAB;

*A-340:*

Tripulação mínima de segurança — 1 S/C + 1 C/C + 4 CAB;

Tripulação tipo C/CL + Y/CL (médio e longo cursos) — 1 S/C + 3 C/C + 6 CAB.

2.1 — A tripulação tipo do *A-340* após a introdução na frota dos *A-330* será composta por 1 S/C + 2 C/C + 7 CAB.

3 — As tripulações tipo constantes deste regulamento correspondem às cargas de trabalho que se traduzem nos padrões de serviço/níveis de qualidade praticados à data da celebração deste acordo. Qualquer alteração às mesmas carece obrigatoriamente de acordo entre a TAP e o SNP-VAC, sendo para o efeito criada uma comissão de avaliação do impacto dos padrões de serviço/níveis de qualidade nas cargas de trabalho que se pretendam implementar.

4 — Quando fora da base se verifique a falta de um elemento da tripulação por motivos alheios à vontade da empresa e a sua substituição não possa ser assegurada dentro de limites razoáveis para salvaguardar a regularidade e a pontualidade da operação, será assegurado o serviço de voo de regresso à base com menos um elemento, desde que cumpridos os requisitos de segurança impostos por lei.

4.1 — Se o tripulante em falta for o S/C em equipamentos WB, o serviço de voo de regresso à base com menos este elemento será assegurado mediante a concordância prévia do SNP-VAC, que para o efeito deverá avaliar a situação em questão em conjunto com a TAP tendo em vista que a segurança de voo não é comprometida e que as cargas de trabalho não sejam aumentadas. Será da responsabilidade do S/C a nomeação do C/C que o substitui.

4.2 — O número anterior não é aplicável se o tripulante em falta for o C/C em equipamentos NB.

4.3 — No caso previsto no n.º 4, o serviço a bordo será ajustado pelo S/C ou C/C que o substitua (nos equipamentos WB), ou C/C (nos equipamentos NB), à composição da tripulação que realiza o voo, ou eliminado nos casos de tripulação mínima de segurança, sendo essa ocorrência previamente comunicada ao comandante do avião.

4.4 — Nos casos de utilização de tripulação reduzida, conforme previsto no n.º 4, a TAP fornecerá resposta por escrito e no prazo de setenta e duas horas às dúvidas e questões fundamentadas que forem formuladas, por escrito, pelo SNP-VAC.

5 — Os S/C, ou C/C que o substitua, nos equipamentos WB e os C/C nos equipamentos NB responsáveis pelo serviço a bordo reportarão à empresa e ao SNP-VAC sobre a ocorrência.

#### **Regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de retribuição**

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

2 — A retribuição compreende o vencimento fixo mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao tripulante, excepto as constantes da cláusula seguinte.

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

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Abonos diversos

1 — Não se consideram retribuições os subsídios atribuídos pela empresa aos seus tripulantes para a refeição nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

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

- a) Ajudas de custo;
- b) Participação nas despesas de infantário;
- c) Subsídio para reeducação pedagógica.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Retribuição mensal

1 — A retribuição fixa mensal dos tripulantes de cabina é constituída pelo vencimento fixo e pelo vencimento de senioridade conforme a tabela, em cada momento, em vigor.

2 — A retribuição mensal não abrangerá as horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>, «*Block-pay e duty-pay*», deste regulamento.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Ajuda de custo complementar

Por cada dia de calendário (das 0 horas às 23 horas e 59 minutos, horas locais da base), em que seja realizado um ou mais serviços de voo ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo, incluindo o período de estada, o tripulante tem direito, isoladamente ou em complemento da ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a uma ajuda de custo complementar, de montante constante da tabela salarial em vigor em cada momento.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Garantia mínima

1 — Sempre que contra o disposto no n.º 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>, «Escalas de serviço», do regulamento de utilização e prestação de trabalho, um tripulante com disponibilidade para o efeito não seja escalado em planeamento mensal para serviços de voo que o ocupem, no mínimo, em 15 dias em cada mês terá direito a uma prestação retributiva especial de montante igual a 3,5 % do VF respectivo, por cada dia de não escalamento nem utilização, até ao referido limite de 15 dias.

2 — A mesma prestação retributiva será devida se a não ocupação mínima, com serviços de voo, em 15 dias de cada mês, for causado pelo Serviço de Planeamento e Escalas, salvo se tal devido a iniciativa do tripulante.

3 — Nas situações de indisponibilidade do tripulante, o mínimo de 15 dias previsto no n.º 1 é reduzido proporcionalmente, sendo para o efeito considerado o período de referência de 30 dias correspondente a qualquer mês de calendário.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Disponibilidade

1 — Considera-se disponibilidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 5.<sup>a</sup>, «Garantia mínima», os tripulantes que se encontrem em situação de:

- a) Baixa por motivo de acidente de trabalho (ocorridos na base ou fora da base), envolvendo tripulantes deslocados por razões de serviço, de doença profissional;
- b) Baixa por motivo de doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos;
- c) Gravidez, com indicação médica de não exercício de funções de voo;
- d) Gozo da licença de maternidade e paternidade nos termos da lei;
- e) Internamento hospitalar;
- f) Serviço de assistência;
- g) Serviço de reserva;
- h) Serviço de reserva de vinte e quatro horas;
- i) Serviço de *on call*;
- j) Refrescamento;
- k) Formação profissional;
- l) Exame de medicina do trabalho;
- m) Exercício de funções sindicais e ou na Comissão de Trabalhadores ou participação em comissões paritárias, por membros da Comissão de Trabalhadores ou da comissão paritária, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei, por este AE ou por decisão da empresa;
- n) Folga;
- o) Descanso.

2 — Para o limite mínimo fixado no n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>, «Garantia mínima», são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o tripulante seja nomeado quando em serviços de assistência, de reserva, *on call* ou serviço de reserva de vinte e quatro horas.

3 — Em caso de alterações às escalas, por iniciativa da empresa, de que resulte a desnomeação de um tripulante, de um ou mais serviços de voo, os dias ocupados por esses serviços serão pagos nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>, «Garantia mínima», salvo se, por efeito da desnomeação, forem realizados serviços com número superior de dias de ocupação.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1 — A contagem dos tempos de trabalho obedecerá às seguintes regras:

- a) Para qualquer trabalho para que o tripulante de cabina seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e fim do mesmo;
- b) O tempo de voo (*block time*) será determinado de acordo com a definição constante deste AE (n.º 39 da cláusula 4.<sup>a</sup>, «Definições») do RUPT;
- c) O tempo de trabalho (*duty time*), quando relacionado com um serviço de voo ou com trabalho prestado no solo, será sempre determinado de acordo com as definições constantes deste AE

(n.ºs 23 e 35 da cláusula 4.ª, «Definições») do RUPT.

2 — Para efeitos de créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*), nos termos deste regulamento, o tempo de trabalho e o tempo de voo serão contabilizados pelo somatório dos valores previstos nas seguintes alíneas:

a) Relativamente ao exercício de funções a bordo:

- i) Tripulante de cabina com funções específicas durante todo ou parte do serviço de voo — 100 % do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;
- ii) Verificações, instrução e treino, na qualidade de aluno — 100 % do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;
- iii) Tripulante de cabina sem funções específicas a bordo, durante parte do serviço de voo (DHC), em etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas — 100 % do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;
- iv) Tripulante de cabina sem funções específicas a bordo durante todo o serviço de voo — 50 % do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;

b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

- i) Voos efectuados de acordo com o n.º 4 do regulamento de composição de tripulações do AE — 100 % do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;

c) Relativamente ao horário da operação:

- i) Nocturno — 25 % do tempo de voo e do tempo de trabalho realizados entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, hora local de acordo com o n.º 14 da cláusula 4.ª, «Definições», do RUPT;

d) Relativamente às nomeações:

- i) Folgas — 100 % do tempo de voo e do tempo de trabalho realizados, desde que esse tempo de trabalho esteja incluído, total ou parcialmente, em dia de folga;
- ii) Feriados — 100 % do tempo de voo e do tempo de trabalho realizados, desde que esse tempo de trabalho esteja incluído, total ou parcialmente, em dia de feriado;

e) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

- i) Inspecções médicas ou medicina do trabalho — 100 % do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;
- ii) Assistência — 50 % do tempo de trabalho constante do relatório administrativo, quando realizada nas instalações da empresa, 33 % do tempo de trabalho

constante do relatório administrativo, quando realizada na residência do tripulante de cabina;

- iii) Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100 % do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;
- iv) Deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais — 100 % do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

3 — As situações referidas na alínea d) do n.º 2 desta cláusula não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

#### Cláusula 8.ª

##### *Block-pay e duty-pay*

1 — As horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, *duty-pay* e *block-pay*, processar-se-ão nos seguintes termos:

a) *Plafonds* mensais de horas de trabalho (*duty-pay*), ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 7.ª, «Contagem do tempo de voo», deste regulamento, estabelecidos na tabela n.º 1, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante;

b) *Plafonds* anuais de horas de trabalho (*duty-pay*), ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 7.ª «Contagem do tempo de voo», deste regulamento, de acordo com as tabelas n.ºs 2, 3 e 4, o que em cada ano for economicamente mais favorável para o tripulante;

c) Os *plafonds* serão reduzidos nas situações e termos seguintes:

- 1) Tripulantes de cabina que se encontrem de licença de maternidade e de paternidade:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1; e

Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 2, tendo como referência o 1.º dia do calendário do mês em que tiver início e ou terminar o impedimento para serviço de voo;

- 2) Tripulantes de cabina que se encontrem em situação de faltas justificadas — redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 4;
- 3) Tripulantes de cabina admitidos durante o ano — redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 3, tendo como referência a data da sua largada em linha;
- 4) Tripulantes de cabina em gozo de férias:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1, em função do número de dias de férias gozados num mês, independentemente do ano em que se tiverem vencido os dias de férias em questão;

O gozo de férias não dá lugar a redução dos *plafonds* anuais;

- 5) Tripulantes de cabina que transitem para as situações de reforma, pré-reforma ou plano social:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1, tendo como referência a data

do último voo realizado ao serviço da empresa; e  
Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 2, tendo como referência o 1.º dia do mês em que tiver sido realizado o último voo ao serviço da empresa.

**TABELA N.º 1**

Mês	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
31 dias .....	134 horas e 20 minutos.	82 horas e 40 minutos.
30 dias .....	130 horas.	80 horas.
29 dias .....	125 horas e 40 minutos.	77 horas e 20 minutos.
28 dias .....	121 horas e 20 minutos.	74 horas e 40 minutos.
Redução por dia .....	4 horas e 20 minutos.	2 horas e 40 minutos.

**TABELA N.º 2**

Meses de trabalho efectivo na TAP durante o ano	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
12 .....	1240 horas.	780 horas.
11 .....	1220 horas.	760 horas.
10 .....	1195 horas.	735 horas.
9 .....	1085 horas.	670 horas.
8 .....	975 horas.	600 horas.
7 .....	865 horas.	530 horas.
6 .....	750 horas.	460 horas.
5 .....	630 horas.	390 horas.
4 .....	510 horas.	315 horas.
3 .....	390 horas.	240 horas.
2 .....	260 horas.	160 horas.
1 .....	134 horas e 20 minutos.	82 horas e 40 minutos.

**TABELA N.º 3**

Mês de admissão	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
Janeiro .....	1390 horas.	855 horas.
Fevereiro .....	1295 horas.	795 horas.
Março .....	1195 horas.	735 horas.
Abril .....	1085 horas.	670 horas.
Maio .....	975 horas.	600 horas.
Junho .....	865 horas.	530 horas.
Julho .....	750 horas.	460 horas.
Agosto .....	630 horas.	390 horas.
Setembro .....	510 horas.	315 horas.
Outubro .....	390 horas.	240 horas.
Novembro .....	260 horas.	160 horas.
Dezembro .....	134 horas e 20 minutos.	82 horas e 40 minutos.

**TABELA N.º 4**

Ano	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro .....	1240 horas.	780 horas.
Redução por dia .....	3 horas e 25 minutos.	2 horas e 10 minutos.

2 — Os valores que excedam os *plafonds* mensais serão pagos com o vencimento do segundo mês seguinte àquele em que o *plafond* foi excedido.

2.1 — Ao valor anual determinado nos termos do n.º 1, alínea b), supra, será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafonds* mensais efectuados ao tripulante ao longo do ano. Caso a dife-

rença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efectuados e ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao tripulante, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de Março.

3 — As horas que excedam os créditos mensais e anuais referidos no número anterior serão remuneradas

pelos respectivos valores do vencimento horário, em rubrica própria do recibo de vencimento do tripulante.

3.1 — Não serão considerados para efeitos da contabilização dos créditos mensais e anuais, previstos no n.º 1 supra, os tempos de voo e ou trabalho realizados para além dos limites previstos na cláusula 3.ª, «Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e limites semanais, mensais e anuais de período de serviço de voo», do RUPT.

#### Cláusula 9.ª

##### Comissão de vendas

1 — Do produto bruto do valor das vendas realizado em cada período de serviço de voo será retirada:

- a) Nos voos em equipamento NB, uma percentagem a distribuir pelos tripulantes de cabina, sendo 10% do serviço respectivo para cada um dos responsáveis pelas vendas e 5% do total das vendas para os restantes tripulantes de cabina que realizaram o serviço de voo, incluindo os responsáveis por bares de consumo;
- b) Nos voos em equipamento WB, uma percentagem a distribuir pelos tripulantes de cabina, sendo 3% para o S/C, 10% do serviço respectivo para cada um dos responsáveis pelas vendas e 5% do total das vendas para os restantes tripulantes de cabina que realizaram o serviço de voo, incluindo os responsáveis por bares de consumo.

2 — O produto do valor das vendas terá obrigatoriamente de ser depositado nos cinco dias úteis após o regresso do tripulante à base, salvo impedimento devidamente justificado junto da Direcção de Pessoal de Cabina, que estabelecerá o prazo adequado para a entrega.

#### Cláusula 10.ª

##### Adicional pelo exercício de funções em terra

Os tripulantes que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão um adicional nos termos e valores a definir pela empresa.

#### Cláusula 11.ª

##### Subsídio de Natal

1 — O tripulante tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual a um mês da retribuição mensal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª, «Retribuição mensal», a pagar até 15 de Dezembro.

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

#### Cláusula 12.ª

##### Retribuição do período de férias

1 — Durante o período de férias o tripulante tem direito à retribuição a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª, «Retribuição mensal».

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os tripulantes de cabina têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente a um mês da

retribuição prevista no n.º 1 da cláusula 3.ª, «Retribuição mensal», acrescido do valor de € 350.

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 13.ª

##### Seguro de valores a cargo

1 — A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do tripulante para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos fundos provenientes de vendas a bordo durante o período em que estes se mantiverem na posse e à guarda dos tripulantes, observado o disposto o n.º 2 da cláusula 9.ª, «Comissão de vendas».

#### Cláusula 14.ª

##### Segurança social

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

2 — As folhas de vencimento e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à segurança social devem ser visadas pela Comissão de Trabalhadores.

#### Cláusula 15.ª

##### Protecção na doença

1 — Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela segurança social, a empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição fixa mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª, «Retribuição mensal».

2 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovadas pelos serviços médicos da empresa, esta assegurará, nos três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio de doença pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição fixa mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª, «Retribuição mensal», suportando esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social, nos restantes dias.

a) Para efeitos do disposto no n.º 2, o tripulante deverá, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos da Empresa, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar a mesma para que esta possa comprovar a situação, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da segurança social.

b) Do disposto no n.º 2 resulta que a TAP assume integralmente o encargo com o montante líquido da retribuição indicada apenas nos três primeiros dias de cada ocorrência; a partir do 4.º dia, inclusive, de cada situação a TAP apenas assegura o complemento do sub-



sídio de doença atribuído pela segurança social, o que pressupõe a atribuição efectiva deste subsídio.

c) No caso de o subsídio de doença pago pela segurança social e remetido à TAP ser superior ao montante adiantado pela empresa nos termos desta cláusula, a diferença reverte a favor do tripulante.

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

4 — A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ocorrida em serviço, fora da base, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Acidente de trabalho**

1 — É acidente de trabalho o sinistro como tal qualificado nos termos lei geral.

2 — A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de acidente ocorrido quando o tripulante se encontre fora da base por ordem da empresa, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

3 — A TAP assegurará ao tripulante, quando de acidente de trabalho, o pagamento das remunerações de forma idêntica à estabelecida na apólice de seguro que cobre os acidentes de trabalho, bem como assegurará o valor líquido da retribuição fixa mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Retribuição mensal», acrescido do previsto no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>, «Garantia mínima».

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Doenças profissionais**

Constituem doenças profissionais as lesões corporais e ou psíquicas, perturbações funcionais ou doenças adquiridas no local de trabalho e ou resultantes do exercício da profissão, constantes da lista de doenças profissionais publicada no *Diário da República*.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade temporária**

O tripulante que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela segurança social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

1 — O tripulante que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo, declarada pela segurança social, poderá optar, no prazo de 60 dias

a contar da data da declaração daquela incapacidade, por:

- a) Ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença e ou lesão de que esteja afectado;
- b) Reforma por invalidez, declarada pela segurança social.

2 — O contrato de trabalho caduca no momento na falta de opção ou no momento em que é concedida a reforma, sendo reportados os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

3 — Se o tripulante optar pela ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e aptidões, observar-se-á o seguinte:

- a) Se a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, não lhe poderá ser paga retribuição inferior à prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>, «Incapacidade temporária»;
- b) Se a incapacidade não tiver resultado de doença profissional ou de acidente de trabalho, o tripulante terá direito a uma retribuição composta pela correspondente à função exercida em terra, acrescida do vencimento de senioridade já vencido na anterior função.

4 — Em caso de recusa injustificada, por parte do tripulante, de ocupação de serviço em terra que lhe seja proposto pela empresa, a mesma será considerada como infracção disciplinar grave.

5 — O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos que assistam ao tripulante nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, «Seguros», deste regulamento.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Retirada do serviço de voo**

1 — O tripulante que seja retirado do serviço de voo por perda temporária ou definitiva dos requisitos legais para o exercício dessas funções, por razões imputáveis à empresa, terá direito ao vencimento fixo mensal auferido pelos tripulantes da mesma categoria, acrescida do vencimento de senioridade.

2 — O tripulante, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3 — No caso previsto no número anterior, a oportunidade de regresso do tripulante ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso.

4 — No momento do regresso ao serviço de voo, após situação de retirada temporária, o tripulante será integrado no início da categoria possuída na data da retirada.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Protecção em caso de pirataria, guerra, sabotagem ou violência**

1 — A empresa compromete-se a prestar todo o apoio, acompanhamento social e económico ao agre-

gado familiar de qualquer tripulante de cabina que, ao serviço da empresa, seja vítima de acto de terrorismo, pirataria, sabotagem ou violência.

2 — A empresa tem a obrigação de prestar toda a colaboração possível para a libertação do tripulante de cabina, suportando as despesas inerentes e decorrentes dos acontecimentos, assim como as necessárias para o eventual repatriamento.

3 — Qualquer tripulante que em serviço seja vítima dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula terá direito à manutenção da sua remuneração fixa mensal e das ajudas de custo durante a eventual detenção, cujo período contará para todos os efeitos previstos neste AE como efectiva prestação de trabalho, devendo a empresa empreender todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

4 — No âmbito do exposto no n.º 1, se o eventual sequestro se verificar, a empresa deverá disponibilizar à pessoa previamente indicada pelo tripulante o montante a que este teria direito como retribuição, durante a duração do mesmo.

5 — O descrito no número anterior só será aplicado se o sequestro tiver duração superior a sete dias ou se englobar o dia em que o tripulante recebe a sua retribuição mensal, o que ocorrer primeiro.

6 — O descrito no número anterior manter-se-á até que o tripulante regresse à base após a sua libertação e repatriamento.

7 — Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo, acção armada ou acto terrorista nenhum tripulante poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver a situação de emergência.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Risco de guerra

1 — Serão consideradas zonas de guerra as zonas geográficas em estado de guerra civil ou internacional, com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio.

a) Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

2 — A TAP não poderá obrigar nenhum tripulante a realizar serviços de voo com escalonamento em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência.

3 — Os tripulantes, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no n.º 1 desta cláusula, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

4 — Caso a empresa decida efectuar um serviço de voo que preveja aterragem ou destino final em aeroportos de países enquadrados no n.º 1 desta cláusula,

a empresa poderá recrutar tripulantes em regime de voluntariado, sendo obrigatório que o seu acordo seja reduzido a escrito.

5 — Os tripulantes recrutados nos termos do número anterior terão de ser avisados previamente em relação à data efectiva do voo e o período de serviço de voo realizado será contabilizado para efeitos dos créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*) com 50 % de acréscimo.

6 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no n.º 1, pertencerá ao comandante a decisão a tomar e, na eventualidade de se verificar a necessidade de aterragem, o período de serviço de voo será contabilizado nos termos do n.º 5.

7 — Se a empresa decidir efectuar um período de serviço de voo tendo conhecimento que o voo se enquadra no previsto no n.º 1 e o omitir ao tripulante comete uma contravenção às garantias do tripulante, sendo considerada violação do contrato de trabalho e, como tal, podendo constituir justa causa de rescisão por parte do tripulante.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Risco de zonas epidémicas e ou endémicas

1 — Zonas epidémicas e ou endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A empresa não poderá obrigar nenhum tripulante a realizar serviços de voo com escalonamento de tais zonas, salvo em situações de emergência, ou em situações especiais que o justifiquem, definidas pela OMS.

3 — Os tripulantes, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave aterrará em zonas com as características definidas no n.º 1 desta cláusula, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

4 — A empresa suportará todos os custos de vacinação ou qualquer outra intervenção médica necessária para efectuar os voos que se enquadram nesta cláusula.

5 — O período de serviço de voo realizado no âmbito desta cláusula será contabilizado para efeitos dos créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*) com 50 % de acréscimo.

6 — Se somente em viagem se verificar a necessidade de aterragem em zonas enquadradas no n.º 1, o período de serviço de voo será contabilizado nos termos do n.º 5.

7 — Se o previsto no número anterior se verificar, e aquando do regresso do tripulante à base, a empresa deverá providenciar, com carácter de urgência, a necessária intervenção médica, com vista a rastrear qualquer consequência clínica que advenha da realização do voo, não podendo o tripulante regressar ao serviço sem atestado médico de aptidão total.

8 — Os custos totais médico-medicamentosos, consequentes do previsto no número anterior serão da total responsabilidade da empresa.

9 — Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no n.º 1 desta cláusula.

10 — Todas as situações médicas emergentes da realização deste tipo de voos serão suportadas e acompanhadas pela empresa, não podendo o tripulante regressar ao serviço sem atestado médico de aptidão total.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — A TAP garantirá aos tripulantes um seguro cobrindo os riscos de incapacidade temporária ou permanente total, absoluta ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como os riscos de guerra e ou de zonas epidémicas e ou endémicas.

2 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar a continuidade dos seguros colectivos de voo actualmente contratados, garantindo os regimes de coberturas e capitais idênticos aos estabelecidos nas apólices 32111 e 36742.

3 — A TAP garantirá ainda aos tripulantes um seguro de saúde de grupo, cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para a generalidade dos trabalhadores.

4 — A empresa e o SNPVAC poderão em qualquer momento acordar a adição ou substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Para além das situações especiais previstas na lei, a TAP pode conceder ao tripulante de cabina, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mas o tripulante mantém o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade de empresa.

3 — Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

4 — A concessão de licença sem retribuição deve constar de documento escrito comprovativo da autorização e do tempo de duração previsto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos tripulantes e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis, nomeadamente dos artigos 272.º, 273.º, 274.º, 275.º e 276.º do Código do Trabalho.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os tripulantes.

3 — Os representantes dos tripulantes nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, directamente ou por entidade sobre a qual exerça controlo, desde que legal e administrativamente autorizada, o qual garantirá as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — O serviço de medicina no trabalho tem por finalidade a defesa da saúde dos tripulantes e a vigilância das condições de higiene e segurança no seu trabalho.

3 — A empresa pode submeter os tripulantes a exames médicos quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

4 — É da responsabilidade da empresa a marcação da data da inspecção médica periódica de cada tripulante.

5 — 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.

6 — Os exames médicos devem respeitar o sigilo médico, não podendo a TAP utilizar os resultados médicos para qualquer outra finalidade que não seja o avaliar do estado de saúde do tripulante, nos termos da legislação aplicável relativa à saúde, higiene e segurança.

#### Cláusula 28.<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 ocasionais e complementares, aos tripulantes, devendo o resultado ser sempre participado ao examinado;
- b) Vigiar a adaptação dos tripulantes ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de segurança e higiene dos locais de trabalho e instalações utilizadas pelos tripulantes;
- d) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do

trabalho essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

- e) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos tripulantes, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- f) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos tripulantes e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- g) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal contra doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários, OMS ou qualquer outra organização com carácter semelhante.

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

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

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

5 — Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do tripulante seja incompatível com a actividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

2 — Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo serão da competência de entidade para o efeito legalmente designada.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

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

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

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

4 — Os tripulantes na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>, «Seguro», deste regulamento até perfazerem a idade legal de reforma por velhice (65 anos), conforme em cada momento, em vigor.

#### Cláusula 31.<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 TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

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

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

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

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

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

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

8 — O valor do complemento TAP de reforma será actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos

trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

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

10 — Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de 1 de Junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

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

#### **Regulamento de protecção da maternidade e paternidade**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Regime de trabalho e protecção na gravidez**

1 — Logo que tome conhecimento do seu estado de gravidez, clinicamente comprovado, a tripulante deverá informar, por escrito, a sua chefia directa, os serviços de planeamento e de escalas e os serviços médicos da TAP com vista à sua desvinculação do serviço de voo, com reconhecimento da situação de gravidez de risco específico.

2 — No caso de não ser reconhecida, pelas entidades competentes, a situação de gravidez de risco específico, a empresa colocará temporariamente a tripulante em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões por um período não superior às primeiras 28 semanas de gravidez.

3 — Se, não obstante o reconhecimento da situação de gravidez de risco específico, a tripulante preferir ser colocada em serviço de terra, a empresa procurará satisfazer a pretensão da tripulante, desde que disponha de um posto de trabalho compatível com as suas habilitações e aptidões, por um período não superior às primeiras 28 semanas de gravidez.

4 — A colocação em terra exigirá, por parte da tripulante, o cumprimento de horário regular diurno com a duração de trinta horas semanais.

5 — À tripulante grávida a quem tenha sido reconhecida a situação de gravidez de risco específico, a TAP complementar a prestação abonada pela segurança social até perfazer o montante líquido da retribuição fixa mensal (vencimento fixo e vencimento de senioridade).

6 — Nos casos previstos no n.º 2, se a TAP não assegurar a colocação em serviço de terra, a tripulante terá direito a:

- a) Vencimento fixo;
- b) Vencimento de senioridade;
- c) Prestação retributiva especial de acordo com a cláusula 5.<sup>a</sup> («Garantia mínima») do regula-

mento de remunerações, reformas e garantias sociais.

6.1 — As prestações previstas neste número serão devidas durante todo o período que antecede o parto.

7 — Serão asseguradas à tripulante grávida em exercício de funções em terra as seguintes prestações:

- a) Vencimento fixo;
- b) Vencimento de senioridade;
- c) Prestação retributiva especial de acordo com a cláusula 5.<sup>a</sup> («Garantia mínima») do regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais;
- d) Subsídio de refeição, por cada dia em que sejam prestadas pelo menos cinco horas de trabalho efectivo.

7.1 — As prestações previstas neste número serão devidas durante todo o período que antecede o parto.

8 — As tripulantes grávidas a prestar serviço em terra têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, devidamente comprovadas, devendo fazê-lo sempre que possível fora do horário de trabalho, o número de vezes que for necessário.

9 — Para os efeitos dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada à consulta pré-natal.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Protecção na maternidade**

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados por lei, bem como ao previsto nos números seguintes:

- a) A 120 dias consecutivos. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- b) A tripulante poderá optar por uma licença superior em 25 % à da alínea anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social; a opção deverá ser comunicada à empresa no prazo de sete dias.

2 — Findo o período de licença de maternidade, a mãe tripulante que, comprovadamente, amamente ou aleite o filho tem direito, a seu requerimento e alternativamente, a:

- a) Ser colocada em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões durante todo o período que durar a amamentação ou, em caso de aleitação, pelo período máximo de um ano a contar a partir do termo da licença de maternidade, e a ser dispensada pelo período legalmente estabelecido para a amamentação/aleitação;
- b) Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base durante todo o tempo que durar a amamentação ou, em caso de aleitação, pelo período máximo de um ano a contar a partir do termo da licença de maternidade.

3 — Serão asseguradas à tripulante em exercício de funções de terra e durante todo o período de amamentação ou aleitação as seguintes prestações:

- a) Vencimento fixo;
- b) Vencimento de senioridade;
- c) Subsídio de refeição, por cada dia em que sejam prestadas pelo menos cinco horas de trabalho efectivo.

4 — A colocação em terra exigirá, por parte da tripulante, o cumprimento de horário regular diurno com a duração de trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

5 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, poderão ser acordados regimes mais favoráveis entre a TAP e os tripulantes.

6 — Mediante acordo com a TAP, a tripulante poderá a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Protecção da paternidade

1 — O pai tripulante tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tripulante tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> deste regulamento, ou ao remanescente daquele período, caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Assistência a menor com deficiência

1 — Os tripulantes têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica, nos termos do regulamento de redução da actividade/trabalho a tempo parcial.

2 — Os tripulantes têm direito a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para o acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge ou equiparado que com este resida que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o tripulante candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem

os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores

1 — Os tripulantes têm direito a faltar até um limite máximo de 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito previsto no número anterior estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos tripulantes a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 — O tripulante tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou equiparado, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos por decisão judicial ou administrativa.

4 — Para justificação das faltas, o tripulante deverá apresentar:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro membro do agregado familiar, caso exerça actividade profissional, não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Têm direito a licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado, até 6 anos de idade da criança, os tripulantes que não estejam impedidos

ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal e alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses no quadro NB, ficando a empresa obrigada a uma utilização máxima do tripulante de três dias por semana; caso o tripulante esteja afecto ao quadro WB ou ao quadro de NW, terá de solicitar uma transição temporária para o NB, nos termos do n.º 5.1 da cláusula 35.<sup>a</sup> (quadro WB) e do n.º 9.1 da cláusula 36.<sup>a</sup> (quadro NW) do RUPT. Este direito não é cumulável com o previsto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> deste regulamento;
- c) A blocos mensais intercalares de licença parental e de trabalho a tempo parcial, num período máximo de três meses.

2 — Na situação referida na alínea b) do número anterior, o tripulante a tempo parcial tem direito:

- a) À retribuição fixa mensal, ao subsídio de Natal, ao subsídio de férias e garantia mínima de acordo com as cláusulas 3.<sup>a</sup> («Retribuição mensal»), 5.<sup>a</sup> («Garantia mínima»), 11.<sup>a</sup> («Subsídio de Natal») e 12.<sup>a</sup> («Retribuição no período de férias»), todas do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais deste AE, nos montantes de 60%, correspondente à proporção do regime de utilização previsto na referida alínea;
- b) A um período anual de férias, regulado no n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> («Férias remuneradas») do AE;
- c) Nas restantes matérias ao disposto no AE.

3 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no n.º 1 desta cláusula de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

4 — 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.

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

6 — O tripulante tem direito a licença para assistência a filho do cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos acima referidos.

7 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, só podendo os mesmos ser usufruídos se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador após o decurso da licença para assistência

a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional (refrescamentos).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- b) Do gozo das licenças por paternidade nos casos previstos na cláusula 3.<sup>a</sup> (« Protecção da paternidade») deste regulamento;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da tripulante grávida, puérpera ou lactante por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- g) Das faltas para assistência a membros do agregado familiar.

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

3 — Os períodos de licença parental e especial previstos são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Infantário

1 — A TAP poderá manter em funcionamento, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores com idades compreendidas entre 2 meses e aquela correspondente ao início da escolaridade obrigatória.

2 — As condições de utilização do infantário e o regime de funcionamento e o de comparticipação dos seus tripulantes serão os fixados pela TAP.

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

4 — 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 esse mês não serão nele recebidos, podendo os tripulantes colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

5 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior ou quando não exista infantário da TAP ou vaga, a empresa comparticipará nas despesas,

mediante a apresentação de recibo, sendo essa participação igual à diferença entre o montante da participação do tripulante e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total da participação 20% da remuneração do escalão de CAB I da tabela salarial, com arredondamento superior do valor encontrado para o euro.

6 — Relativamente aos tripulantes cuja base se situe fora da área do concelho de Lisboa, a TAP participará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas com o infantário dos filhos dos 2 meses de idade até à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da participação da TAP como se indica no número anterior.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A TAP concederá aos filhos dos tripulantes que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual não excederá 11,3% do valor do escalão de CAB I da tabela salarial, com arredondamento superior para o euro.

2 — A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação de documento da despesa mensal feita na reeducação pedagógica, do abono concedido pela segurança social ou outro organismo oficial ou do requerimento formulado pelo tripulante para a atribuição desses abonos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Em tudo o omissos neste regulamento aplica-se o disposto na lei em vigor.

#### Regulamento de redução da actividade/trabalho em tempo parcial

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Este regime é dirigido a todos os tripulantes que integram o quadro de trabalhadores efectivos da empresa vigente em cada ano, que o podem requerer nos termos e nas condições seguidamente enunciadas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A empresa obriga-se a implementar este regime a partir do ano de 2006, inclusive.

1.1 — Os tripulantes interessados deverão enviar o seu pedido, por escrito, para a empresa até final de Setembro do ano imediatamente anterior ao que diz respeito.

a) Para o ano de 2006 os pedidos poderão ser entregues até 31 de Março.

1.2 — Deverão indicar o período e regime, isto é quatro, seis ou oito meses de trabalho, ou outro que possa vir a ser acordado.

1.3 — As vagas serão preenchidas na mesma categoria e quadro, por antiguidade.

1.4 — Serão respeitadas as seguintes prioridades:

- Mãe tripulante ou pai tripulante com filho a cargo de criança portadora de deficiência ou doença crónica;
- Mãe tripulante ou pai tripulante com filho a cargo menor de 12 anos;
- Tripulante com familiar a cargo;
- Outros.

1.5 — Serão concedidos períodos mínimos de um ano e dois no máximo. Nos casos de tripulantes com três ou mais filhos, este prazo será alargado a três anos. No caso de filho com deficiência ou doença crónica, este prazo é alargado para quatro anos.

1.6 — Sem prejuízo do disposto na lei, quem usufruir desta regalia não a poderá requerer nos cinco anos seguintes à respectiva cessação, excepto se houver vagas que o permitam.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Regime de utilização

1 — A actividade anual do tripulante, ao abrigo do trabalho a tempo parcial, será reduzida para quatro, seis ou oito meses de trabalho.

1.1 — Serão planeados os meses de trabalho seguidos ou interpolados, segundo as necessidades da empresa. Sempre que possível a empresa atenderá a períodos específicos indicados pelos tripulantes aquando do seu pedido de trabalho a tempo parcial.

1.2 — Os tripulantes deste regime regem-se pelas regras do AE em vigor, exceptuando as cláusulas regulamentadas neste regulamento.

i) Os limites anuais de tempo de voo e de período de serviço de voo são reduzidos na proporção do trabalho prestado e serão os seguintes:

Limites	Meses de trabalho	Horas/ano
Limites de tempo de voo ( <i>block</i> )	4	380
Limites de período de serviço de voo ( <i>duty</i> )	4	640
Limites de tempo de voo ( <i>block</i> )	6	570
Limites de período de serviço de voo ( <i>duty</i> )	6	960
Limites de tempo de voo ( <i>block</i> )	8	760
Limites de período de serviço de voo ( <i>duty</i> )	8	1 280

ii) Os *plafonds* de horas extraordinárias (horas prestadas para além dos créditos anuais) são reduzidos na proporção do trabalho prestado e serão os seguintes:

Limites	Meses de trabalho	Horas/ano
Limites de tempo de voo ( <i>block-pay</i> )	4	315
Limites de período de serviço de voo ( <i>duty-pay</i> )	4	510
Limites de tempo de voo ( <i>block-pay</i> )	6	460
Limites de período de serviço de voo ( <i>duty-pay</i> )	6	750
Limites de tempo de voo ( <i>block-pay</i> )	8	600
Limites de período de serviço de voo ( <i>duty-pay</i> )	8	975

iii) Para qualquer outro regime acordado nos termos do n.º 1.2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, «Admissão», os limites anuais



de tempo de voo e de período de serviço de voo e os *plafonds* de horas extraordinárias serão reduzidos na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — No ano em que o tripulante inicia o trabalho a tempo parcial terá direito às férias que se venceram no dia 1 de Janeiro desse ano correspondente à actividade do ano anterior.

2 — O período de férias correspondente à actividade reduzida (entendendo-se como tal o período de trabalho a tempo parcial anual de quatro, seis ou oito meses) será o proporcional a esse período, devendo ser gozado no ano imediatamente seguinte.

2.1 — No caso de trabalho a tempo parcial em que a actividade é reduzida para um período de quatro meses, o tripulante terá direito a 10 (7 + 3) dias úteis de férias.

2.2 — No caso de trabalho a tempo parcial em que a actividade é reduzida para um período de seis meses, o tripulante terá direito a 15 (11 + 4) dias úteis de férias.

2.3 — No caso de trabalho a tempo parcial em que a actividade é reduzida para um período de oito meses, o tripulante terá direito a 20 (14 + 6) dias úteis de férias.

3 — O gozo das férias referidas nos números anteriores ocorrerá dentro dos meses de trabalho.

3.1 — Se, por exigências do funcionamento da empresa, tal gozo não for possível dentro dos meses de trabalho, o período de actividade reduzida será alargado em número de dias igual ao período de férias em falta.

4 — Nos casos previstos no n.º 3.1 desta cláusula, os períodos estabelecidos no n.º 2 serão proporcionalmente ajustados.

5 — O montante do subsídio de férias previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>, «Retribuição no período de férias», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais deste AE será o proporcional à duração do período de trabalho a tempo parcial anual.

6 — Nos anos em que haja lugar à actividade reduzida não é aplicável o disposto nas cláusulas 26.<sup>a</sup>, «Tipos de férias», e 27.<sup>a</sup>, «Procedimentos relativos às férias», do AE.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — O tripulante tem direito à retribuição fixa mensal, à garantia mínima, ao subsídio de Natal e ao subsídio de férias de acordo com as cláusulas 3.<sup>a</sup>, «Retribuição mensal», 5.<sup>a</sup>, «Garantia mínima», 11.<sup>a</sup>, «Subsídio de Natal», e 12.<sup>a</sup>, «Retribuição no período de férias», do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais deste AE, respectivamente, e de acordo com o n.º 5 cláusula 4.<sup>a</sup>, «Férias».

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

Os tripulantes que se encontrem ao abrigo deste regulamento não perdem quaisquer direitos ou regalias em vigor, nomeadamente o seguro de saúde e facilidades de passagens.

#### Acordo de empresa TAP Portugal/SNPVAC

##### Actualização salarial 2005-2006

A Tap — Air Portugal, S. A. (TAP Portugal), e o SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil acordam, para actualização das remunerações estabelecidas no acordo de empresa de que são signatários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994, com as alterações decorrentes das revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1997, 21, de 8 de Junho de 2003, e 30, de 15 de Agosto de 2003, no seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Retribuições

(Em euros)

Categoria	Progressão	Vencimento fixo VF	Vencimento de senioridade 1 % do VF	Acréscimo ao subsídio de férias	PR especial 3,5 % do VF	Vencimento horário 2,5 % do VF
S/C III .....	Quatro anos S/C II .....	2 455	24,60	350	85,93	61,38
S/C II .....	Quatro anos S/C I .....	2 393	23,90	350	83,76	59,83
S/C I .....		2 270	22,70	350	79,45	56,75
C/C III .....	Quatro anos C/C II .....	2 092	20,90	350	73,22	52,30
C/C II .....	Quatro anos C/C I .....	2 046	20,50	350	71,61	51,15
C/C I .....		1 989	19,90	350	69,62	49,73
CAB V .....	Três anos CAB IV .....	1 759	17,60	350	61,57	43,98
CAB IV .....	Três anos CAB III .....	1 678	16,80	350	58,73	41,95
CAB III .....	Três anos CAB II .....	1 509	15,10	350	52,82	37,73
CAB II .....	Três anos CAB I .....	1 213	12,20	350	42,46	30,33
CAB I .....		905	9,10	350	31,68	22,63
CAB 0 .....	18 meses CAB início .....	711	7,20	350	24,89	17,78
CAB início .....		570	5,70	350	19,95	14,25

1 — O vencimento de senioridade é fixado em 1 % do vencimento fixo.

2 — Nos casos em que 1 % do vencimento fixo é inferior ao valor actual do vencimento de senioridade, mantém-se o valor actual, actualizado em 2,5 % (€ 15,90), sendo exclusivamente aplicável aos tripulantes actualmente admitidos, efectivos ou a termo, e mantendo-se até que seja igual ou inferior a 1 % do vencimento fixo respectivo.

3 — Mantém-se o acréscimo, ao subsídio de férias, de uma prestação de € 350.

4 — A prestação retributiva especial mantém-se fixada em 3,5 % do vencimento fixo.

5 — O vencimento horário mantém-se fixado em 2,5 % do vencimento fixo.

## Artigo 2.º

### Ajuda de custo complementar

1 — Por cada dia de calendário (das 0 horas às 23 horas e 59 minutos, horas locais da base) em que seja realizado um ou mais serviços de voo ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo, incluindo o período de estada, o tripulante tem direito, isoladamente ou em complemento da ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a uma ajuda de custo complementar de montante constante da tabela salarial em vigor em cada momento.

2 — A ajuda de custo complementar é actualizada em 2,5 % para os seguintes montantes:

Categoria	Ajuda de custo complementar (em euros)
S/C III .....	71,60
S/C II .....	71,60
S/C I .....	71,60
C/C III .....	71,60
C/C II .....	71,60
C/C I .....	71,60
CAB V .....	71,60
CAB IV .....	71,60
CAB III .....	71,60
CAB II .....	71,60
CAB I .....	71,60
CAB 0 .....	31,70
CAB início .....	31,70

## Artigo 3.º

### Garantia mínima

1 — Sempre que contra o disposto no n.º 4 da cláusula 9.ª, «Escalas de serviço», do regulamento de utilização e prestação de trabalho, um tripulante com disponibilidade para o efeito não seja escalado em planeamento mensal para serviços de voo que o ocupem, no mínimo, em 15 dias em cada mês, terá direito a uma prestação retributiva especial de montante igual a 3,5 % do VF respectivo, por cada dia de não escalamento nem utilização, até ao referido limite de 15 dias.

2 — A mesma prestação retributiva será devida se a não ocupação mínima, com serviços de voo, em 15 dias

de cada mês, for causado pelo Serviço de Planeamento e Escalas, salvo se tal for devido a iniciativa do tripulante.

3 — Nas situações de indisponibilidade do tripulante, o mínimo de 15 dias previsto no n.º 1 é reduzido proporcionalmente, sendo para o efeito considerado o período de referência de 30 dias correspondente a qualquer mês de calendário.

## Artigo 4.º

### Disponibilidade

Considera-se disponibilidade para efeitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 3.º, para efeitos de prestação retributiva especial:

- Baixa por motivo de acidente de trabalho (ocorrido na base ou fora da base), envolvendo tripulantes deslocados por razões de serviço, de doença profissional;
- Baixa por motivo de doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos;
- Gravidez, com indicação médica de não exercício de funções de voo;
- Gozo da licença de maternidade e paternidade nos termos da lei;
- Internamento hospitalar;
- Serviço de assistência;
- Serviço de reserva;
- Serviço de reserva de vinte e quatro horas;
- Serviço de *on call*;
- Refresco;
- Formação profissional;
- Exame de medicina do trabalho;
- Exercício de funções sindicais e ou na Comissão de Trabalhadores ou participação em comissões paritárias, por membros da Comissão de Trabalhadores ou da comissão paritária, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei, por este AE ou por decisão da empresa;
- Folga;
- Descanso.

## Artigo 5.º

### Efeitos

1 — Este acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro de 2005, incluindo o subsídio de Natal de 2005.

2 — Em Julho de 2006 será paga uma prestação extraordinária no montante de 50 % da diferença entre o VF actualizado e o VF efectivamente auferido, da diferença entre o VS actualizado e o VS efectivamente auferido e da diferença entre a ajuda de custo complementar actualizada e a ajuda de custo complementar efectivamente auferida, correspondente ao período de Janeiro a Setembro de 2005 (incluindo o VF integrante do subsídio de férias).

A TAP deverá proceder ao depósito deste acordo nos termos dos artigos 549.º e seguintes do Código do Trabalho.

Lisboa, 24 de Novembro de 2005.

Pela TAP — Air Portugal, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNPVC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:  
(Assinaturas ilegíveis.)

## Protocolo

Transportes Aéreos Portugueses, S. A. (TAP — Air Portugal), pessoa colectiva n.º 500278725, com sede no Aeroporto de Lisboa, 1704-801 Lisboa, de ora em diante designada por TAP, e o SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, pessoa colectiva n.º 501129979, com sede na Praça de Pasteur, 11, rés-do-chão, direito, em Lisboa, com instalações na Avenida do Almirante Gago Coutinho, 90, em Lisboa, de ora em diante designado por SNPVAC, considerando que:

- a) O SNPVAC pretende viabilizar a rota Lisboa-São Tomé-Lisboa, por forma a assegurar à TAP condições competitivas, permitindo a operação directa naquela rota;
- b) A TAP e o SNPVAC reconhecem a delicadeza da operação, não só pela carga de trabalho mas também por toda a envolvimento operacional em questão, em virtude de em São Tomé não estarem reunidas condições no âmbito de higiene, saúde e segurança no trabalho por ter sido esta zona geográfica considerada pela Organização Mundial de Saúde zona endémica de malária;
- c) A TAP e o SNPVAC reconhecem o carácter excepcional desta operação e continuarão a fazer todos os esforços para encontrar alternativas:

Ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> («Limites do período de serviço de voo») do RUPT de tripulantes de cabina, é celebrado o presente protocolo, do qual fazem parte os considerandos supra e se consagram as disposições e condições seguintes, com exclusão de quaisquer outras em relação à rota referida e respectivo serviço de voo:

1 — Os voos semanais serão operados em equipamento A310-300, de acordo com os horários abaixo indicados:

- a) Inverno IATA 2005-2006:

Dia 5 — LIS *departure* 23.40;

Dia 6 — TMS *arrival* 5.40; *departure* 7.10/LIS *arrival* 13.15 (horas locais de cada aeroporto);

- b) Verão IATA 2006:

Dia 7 — LIS *departure* 0.40/TMS *arrival* 5.40; *departure* 7.10/LIS *arrival* 13.15 (horas locais de cada aeroporto).

2 — Os voos acima mencionados serão operados com tripulação reforçada a 50 %, isto é, 1S/C, 3C/C e 7CAB;

3 — Os lugares de descanso neste voo serão quatro *crew rest seats model* SH 393, separados e isolados dos passageiros por anteparas rígidas e cortinas semi-rígidas do lado do corredor e dois lugares na classe executiva, que serão excepcionalmente bloqueados para descanso da tripulação de cabina.

4 — Os tripulantes escalados gozarão um período de folga ou um dia livre de serviço imediatamente antes do início do voo e um período de folga acrescido de

vinte e quatro horas de descanso adicional, no espírito do n.º 13 da cláusula 22.<sup>a</sup> («Folga semanal») do RUPT.

5 — O voo LIS-TMS-LIS terá obrigatoriamente de ser distribuído equitativamente por todos os tripulantes, não podendo o tripulante efectuar mais de três por ano civil.

6 — Nenhum tripulante é obrigado a fazer estes voos em meses consecutivos.

7 — Dada a característica de excepcionalidade, deverá a escala de voo ter tripulantes em assistência específica para estes voos.

8 — O presente protocolo entra em vigor no dia 1 de Abril de 2006 até ao término do período do Verão IATA 2006. Mantida a estrutura de rotas e horários de operação semelhantes, poderá ser prorrogado automaticamente pelos períodos IATA subsequentes, a menos que uma das partes o denuncie através de comunicação escrita com 45 dias de antecedência em relação à data em que deva produzir efeitos.

Por estarem acordadas, firmam o presente em duas vias de igual teor.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2006.

Pela TAP:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNPVAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Fevereiro de 2005, a fl. 120 do livro n.º 10, com o n.º 25/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., na actividade de refinação de açúcar (CAE 15830 — IRC 47.892 MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange 305 trabalhadores.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

# Cláusula 59.<sup>a</sup>

## Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- Em regime de dois turnos rotativos (cinco dias por semana) — € 34,30 mais 6% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- Em regime de dois turnos rotativos (sete dias por semana) — € 48,25 mais 10% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- Em regime de três turnos rotativos (cinco dias por semana) — € 123,25;
- Em regime de laboração contínua (três turnos rotativos — sete dias por semana) — € 102,35 mais 12% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional.

# Cláusula 92.<sup>a</sup>

## Refeitórios

4 — O valor pago pela empresa ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalho por turnos, é de € 5,50

## ANEXO III

### Enquadramento

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mensal (em euros)
01	Encarregado geral da conservação e manutenção .....	1 155,75
02	Chefe de departamento ..... Chefe de turno ..... Programador ..... Encarregado — metalúrgicos ..... Encarregado — electricistas ..... Encarregado — construção civil ..... Encarregado — fogueiros ..... Chefe de laboratório de rotina ..... Desenhador projectista ..... Chefe de secção de vendas ..... Experimentador de investigação ..... Assistente social ..... Técnico de electrónica .....	1 028,25
03	Subchefe de departamento ..... Subencarregado — metalúrgicos ..... Subencarregado — electricistas ..... Secretário(a) de administração ..... Inspector de vendas ..... Chefe de cozinha ..... Encarregado — açucareiros ..... Caixa ..... Enfermeiro .....	920
	Encarregado de refeitório ..... Supervisor .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mensal (em euros)
04	Chefe de equipa ..... Chefe de armazém — metalúrgicos ..... Secretário(a) de direcção — nível 1 ..... Oficial electricista/electrónica .....	876,10
05	Oficial principal — metalúrgicos ..... Oficial principal — electricistas ..... Escriturário principal ..... Analista principal ..... Desenhador com mais de seis anos .....	854,65
06	Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Secretária de direcção nível 2 .....	839,65
07	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> — açucareiros ... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém — metalúrgicos ..... Fogueiro ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de dois a seis anos ..... Secretário(a) ..... Cozedor ..... Coordenador ..... Oficial electricista ..... Vendedor especializado ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> (limpos e tosco ou cofragem) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos ..... Operador de sistemas ..... Técnico de expediente e arquivo .....	820,90
08	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Apontador de registo de fabrico ..... Chefe de ensaie .....	772,65
09	Operador especializado de refinação .... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> — açucareiros ... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas elevatórias e transporte ..... Desenhador de zero a dois anos ..... Fiel de balança ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	746,95
10	Operador qualificado de refinação ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Guarda ..... Contínuo ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador — químicos ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista ..... Cozinha de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Operador de máquinas de embalagem ... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	689,05

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mensal (em euros)
	Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> (limpos e toscos ou cofragem) ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de veículos automóveis ..... Ajudante de fogueiro ..... Cobrador ..... Auxiliar de escritório ..... Jardineiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> .....	
11	Operador ..... Dactilógrafo(a) ..... Tirocinante — técnicos de desenho ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	642,45
12	Empregado de refeitório ..... Ajudante — metalúrgicos ..... Ajudante — electricistas ..... Ajudante — construção civil ..... Ajudante de motorista ..... Estagiário do 2.º ano — escritórios ..... Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura .....	580,30
13	Trabalhador indiferenciado ..... Tirocinante de refinação ..... Estagiário do 1.º ano — escritórios ..... Praticante — metalúrgicos .....	516
14	Paquete ..... Auxiliar menor — construção civil ..... Aprendiz (menor de 18 anos em qualquer profissão) .....	346,15

Porto, 6 de Fevereiro de 2006.

Pela RAR — Refinarias de Açúcares Reunidas, S. A.:

*Vasco Campos Lencastre*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

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

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

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

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

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

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2006. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

### Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado, *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *José Manuel de Sousa Tavares Machado — Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2006. — A Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

7 de Fevereiro de 2006. — Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Fevereiro de 2006, a fl. 120 do livro n.º 10, com o n.º 28/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro — Revisão global — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 258, onde se lê «CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro» deve ler-se «CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro — Revisão global».

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 13 de Janeiro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 30 de Março de 1995.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito, sede e fins**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito subjectivo**

O Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, abreviadamente designado por STPA, é a associação sindical que, nos termos da lei e dos presentes estatutos, representa os trabalhadores das respectivas profissões na área de jurisdição da Administração do Porto de Aveiro cujas funções se insiram nas actividades desenvolvidas pelas entidades empregadoras que nele operem no âmbito da execução de tarefas ou da prestação de serviços relacionados com a movimentação de cargas nesse porto.

###### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito geográfico**

O Sindicato tem por âmbito geográfico de representação profissional dos respectivos trabalhadores:

- a) Toda a área sob jurisdição da Administração do Porto de Aveiro, quer a actividade em que se insere a profissão seja exercida, directamente, por esta entidade, quer por outra, pública ou privada;

- b) Fora da área a que se refere a alínea anterior, qualquer local onde funcionem terminais TIR ou TU de enchimento e esvaziamento de contentores ou grupagem de mercadorias em paletes e bem assim onde se efectuem cargas que nele entrem ou saiam por via terrestre, desde que, num caso ou noutro, sejam provenientes da área de jurisdição da Administração do Porto de Aveiro ou a ela destinada para movimentação neste porto;

- c) .....

###### **Artigo 8.º**

###### **Filiação**

O Sindicato pode filiar-se em ou colaborar com organizações sindicais, nacionais, internacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos, bem como assegurar a sua participação ou representação nessas organizações, desde que compatíveis com os princípios definidos nestes estatutos.

- 2 — (*Suprimido.*)

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos sócios**

###### **Artigo 11.º**

###### **Sócios do Sindicato**

- 1 — .....

- 2 — .....

3 — Pode manter a qualidade de sócio aquele que, tendo cessado a sua actividade profissional representada pelo Sindicato, não passe a exercer outra não representada pelo mesmo Sindicato, nem perca a condição originária de assalariado.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos sócios

1 — Sem prejuízo das limitações estatutárias inerentes ao estatuto de sócio que tenha deixado de exercer a profissão, são, em geral, direitos dos sócios do Sindicato:

a) a m) .....

2 — Salvo nos casos e nos termos previstos no número seguinte e também excepto na situação prevista na parte final do n.º 3 do artigo 28.º, os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados não podem candidatar-se a cargos electivos dos órgãos sindicais nem eleger ou ser eleitos para integrar esses órgãos, sendo-lhes igualmente vedado subscrever listas de candidaturas aos mesmos órgãos.

3 — Os sócios a que se refere o número anterior podem candidatar-se ou ser candidatados a cargos electivos sindicais desde que, tendo passado à situação de reformado, a composição de cada um dos respectivos órgãos não seja integrada por mais de um associado que se encontre nessa situação.

4 — O disposto no n.º 2 não obsta a que os sócios que tenham passado à situação de reforma — e que mantenham a qualidade de associados — possam prosseguir no exercício de mandatos electivos para cujos cargos tenham sido anteriormente eleitos, desde que mantenham a qualidade de associados, caso em que continuarão a exercer as respectivas funções até ao termo normal desses mandatos, salvo se a assembleia geral deliberar a sua substituição em vez da prossecução desse exercício.

#### Artigo 15.º

##### Jóia e quotização

1 a 4 — .....

5 — Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados pagarão uma quota sindical própria, que será por eles mensalmente entregue no Sindicato ou para este transferida pelos meios tidos como adequados.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que, em consequência de terem passado à situação de reforma ou de terem cessado o exercício da profissão por outro motivo, não declarem, na circunstância, pretender manter a respectiva condição de sócio nos termos previstos no n.º 3 do artigo 11.º
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) (Suprimida.)

### CAPÍTULO III

#### Dos corpos gerentes

##### 1 — Disposições gerais

#### Artigo 18.º

##### Órgãos e cargos do Sindicato

1 — .....

2 — .....

3 — O conselho geral pode, sob proposta da direcção ou com a concordância dela e mediante deliberação tomada nesse sentido pela maioria dos membros daquele órgão, designar e investir no cargo de presidente executivo do Sindicato, cumulativamente ou não com funções de secretário-geral, qualquer sócio no activo ou na situação de reformado que reúna os requisitos exigidos para esse efeito.

4 — Constituem requisitos cumulativamente exigíveis para efeitos do disposto no número anterior:

- a) A posse de comprovados e inquestionáveis conhecimentos sectoriais e o reconhecimento de competência para o exercício do cargo;
- b) A posse de manifesta experiência no desempenho de funções dirigentes sindicais;
- c) A posse de reconhecido mérito sindical e de capacidade de intervenção nos domínios em que lhe sejam cometidos poderes funcionais e ou de representação sindical;
- d) Declaração escrita do próprio, de que conste a sua disponibilidade pessoal e profissional para o efeito.

5 — No caso de ter sido designado um presidente executivo nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4, o seu exercício será em regime de gratuidade, sem prejuízo, porém, do direito de reembolso de despesas efectuadas por razões inerentes ao desempenho das respectivas funções sindicais.

#### Artigo 19.º

##### Mandato

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Em caso de provimento do cargo de presidente executivo, o mandato deste cessa no termo do mandato dos órgãos electivos, podendo o titular dele ser reconduzido nesse cargo nos termos e nas condições a que se referem quer os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo anterior quer os n.ºs 2, alínea g), e 3 do artigo 62.º

##### 2 — Da assembleia geral

#### Artigo 28.º

##### Assembleia geral

1 — .....

2 — .....



3 — Nas assembleias gerais, o exercício de direitos por parte de sócios que tenham deixado de exercer a profissão restringir-se-á aos actos e matérias que não tenham a ver com a eleição, recomposição ou destituição de membros dos órgãos electivos do Sindicato nem com a votação respeitante a assuntos especificamente relacionados com os trabalhadores do activo, salvo se fizerem parte integrante de um órgão electivo.

### **3 — Da assembleia eleitoral**

#### **Artigo 44.º**

##### **Requisitos de elegibilidade**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 13.º, só podem candidatar-se aos cargos electivos os sócios que:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

### **4 — Do conselho geral**

#### **Artigo 61.º**

##### **Reuniões do conselho geral**

1 — .....

2 — .....

3 — O presidente executivo pode participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto, se os assuntos a tratar se relacionarem com teor e o âmbito das áreas de intervenção sindical que lhe estiverem cometidas.

#### **Artigo 62.º**

##### **Competência**

1 — .....

2 — .....

- a) a f) .....
- g) Designar o presidente executivo nos termos previstos nos n.ºs 3 a 5 do artigo 18.º, bem como os representantes do Sindicato nos diversos organismos e serviços onde seja exigida ou conveniente a representação deste.

3 — Tendo sido criado o cargo de presidente executivo do Sindicato ou havendo lugar ao provimento desse cargo, caberá ao conselho geral, sob proposta da direcção, definir, por consenso com esta, as áreas de intervenção e competência do titular do referido cargo, bem como as formas ou meios de articulação e de harmonização da sua acção com as competências da direc-

ção, devendo constar da respectiva acta o teor das correspondentes explicitações.

### **5 — Da direcção**

#### **Artigo 64.º**

##### **Composição da direcção**

1 — .....

2 — Com excepção do cargo de presidente, os demais cargos referidos no número anterior serão atribuídos entre os efectivos eleitos para este órgão imediatamente a seguir ao acto de posse e, em caso de substituição definitiva do presidente, serão redistribuídos os respectivos cargos na primeira reunião que a direcção realize após essa substituição e recomposição da mesma, procurando-se afectar pelo menos um dos membros a cada um dos pelouros a organizar segundo as diversas áreas profissionais representadas pelo Sindicato.

3 — .....

4 — O presidente efectivo será eleito com a indicação do respectivo cargo, devendo, para o efeito, constar como tal quer das listas de candidaturas quer dos correspondentes boletins de voto.

5 — O presidente da direcção será substituído pelo vice-presidente, quer nos seus impedimentos temporários, quer a título de substituição definitiva.

#### **Artigo 66.º**

##### **Competência**

Sem prejuízo dos poderes que tiverem sido cometidos ao presidente executivo nos termos previstos nestes estatutos, compete à direcção:

- a) a t) .....

#### **Artigo 67.º**

##### **Reuniões**

A direcção realizará as reuniões que sejam necessárias ao normal desempenho das suas competências e, por regra, uma vez por semana, nas quais poderá participar, sem direito a voto, o presidente executivo, sendo exaradas em livro de actas próprio as deliberações que forem tomadas.

Registados em 16 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 21/2006, a fl. 84 do livro n.º 2.

## **II — CORPOS GERENTES**

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 29 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001.

Artigo 30.º

Pagar as quotas e jóias. Compete à direcção da Associação estabelecer o valor anual das quotas e

jóias, a pagar pelos sócios inscritos, que poderá ser actualizado anualmente conforme deliberação da direcção.

Registados em 18 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 22/2006, a fl. 57 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Empresa Dâmaso Vidros de Portugal, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 17 de Janeiro de 2006, aos estatutos.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da Empresa, eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, cujo mandato coincide com a duração

do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

A CE só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

De entre os seus membros, será escolhido o presidente e os dois vogais, cujas atribuições estão previstas nos artigos seguintes.

Registados em 16 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15/2006, a fl. 97 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores do Banco de Portugal — Eleição em 20 de Janeiro de 2006 para o mandato de 2006-2010.**

#### **Efectivos:**

Emílio Jerónimo Brites Figueiredo, portador do bilhete de identidade n.º 3264238, de 15 de Dezembro de 1997, do arquivo de Lisboa, candidato da lista A.  
Carlos Alberto Matos da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 5220178, de 22 de Novembro de 1999, do arquivo de Lisboa, candidato da lista B.  
Lucília Maria de Lemos Peixoto Jorge, portadora do bilhete de identidade n.º 7821481, de 6 de Julho de 1995, do arquivo de Lisboa, candidata da lista A.  
João Duarte de Almeida Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 2906073, de 25 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa, candidato da lista C.  
Joaquim António Barbosa da Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 6255773, de 21 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa, candidato da lista B.  
Joaquim Brandão de Pinho, portador do bilhete de identidade n.º 5077255, de 2 de Abril de 2001, do arquivo do Porto, candidato da lista A.  
Paulo Manuel Nobre Sobral, portador do bilhete de identidade n.º 5329251, de 17 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa, candidato da lista B.  
Jorge Miguel Rodrigues Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 7352985, de 29 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa, candidato da lista A.  
António da Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 1193264, de 24 de Maio de 2004, do arquivo de Lisboa, candidato da lista C.  
José Manuel Pereira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6004163, de 14 de Abril de 2000, do arquivo de Lisboa, candidato da lista A.  
António Carlos Moreira Marcelino, portador do bilhete de identidade n.º 7349084, de 17 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa, candidato da lista B.

#### **Suplentes eleitos pela lista A:**

Pedro Miguel Ramada, portador do bilhete de identidade, n.º 10856750, de 17 de Novembro de 2004, do arquivo de Vila Real.  
Maria Isabel Silva Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 4866267, de 29 de Dezembro de 2000, do arquivo de Lisboa.  
Maria de Fátima Nuncio Tavares Felgueiras, portadora do bilhete de identidade n.º 5079357, de 14 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa.  
José Domingos Calado Correia Godinho, portador do bilhete de identidade n.º 5665298, de 5 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa.  
Ana Isabel Ambrósio Araújo, portadora do bilhete de identidade n.º 7300295, de 24 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa.  
Nuno Manuel Oliveira Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 4238201, de 7 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa.  
Maria Paula Moura da Silva Pinto, portadora do bilhete de identidade n.º 4585427, de 11 de Novembro de 1996, do arquivo de Lisboa.

José Alberto da Cunha Pereira de Lemos, portador do bilhete de identidade n.º 7523520, de 5 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Manuel Reis Crespo, portador do bilhete de identidade n.º 1456652, de 18 de Janeiro de 2000, do arquivo de Lisboa.

#### **Suplentes eleitos pela lista B:**

Mário João Simões Ferreira Isidoro, portador do bilhete de identidade n.º 6370839, de 28 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa.  
Francisco Alexandre das Dores Faria, portador do bilhete de identidade n.º 5078752, de 2 de Março de 2000, do arquivo de Lisboa.  
José Manuel Madeira Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 3693576, de 5 de Julho de 2001, do arquivo de Lisboa.  
Maria Clara Pato Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 312535, de 7 de Julho de 1999, do arquivo de Lisboa.  
José Fernandes Aleixo, portador do bilhete de identidade n.º 2343624, de 25 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa.  
Joaquim Manuel Cardoso Manteiga, portador do bilhete de identidade n.º 5396432, de 14 de Agosto de 2002, do arquivo de Lisboa.  
Idílio Maio Bandeira, portador do bilhete de identidade n.º 1609370, de 28 de Janeiro de 1999, do arquivo de Lisboa.  
Júlio David da Glória, portador do bilhete de identidade n.º 4198921, de 18 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.  
Pedro Manuel Marques Pela, portador do bilhete de identidade n.º 6983292, de 27 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.  
José António Gaspar da Costa Neves, portador do bilhete de identidade n.º 6101740, de 4 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.

#### **Suplentes eleitos pela lista C:**

Ilda de Almeida Augusto e Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 1599188, de 14 de Abril de 2004, do arquivo de Lisboa.  
Jorge Manuel Gomes Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 4909353, de 9 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa.  
Maria Clara Fernandes Valério, portadora do bilhete de identidade n.º 5017909, de 9 de Dezembro de 1994, do arquivo de Lisboa.  
José Carlos Bouzô Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 7301651, de 16 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa.  
Maria Manuela Lima Ribeiro de Campos Xavier, portadora do bilhete de identidade n.º 7812702, de 28 de Maio de 1997, do arquivo de Lisboa.  
Maria Teresa Gomes Sameiro Macedo, portadora do bilhete de identidade n.º 9753542, de 6 de Dezembro de 2004, do arquivo de Braga.  
Manuel Marques Barreiros, portador do bilhete de identidade n.º 280049, de 21 de Novembro de 2003, do arquivo do Porto.

João Paulo Ferreira da Silva Sousa portador do bilhete de identidade n.º 6209080, de 9 de Janeiro de 2004, do arquivo de Viseu.

Armando Joaquim Brito, portador do bilhete de identidade n.º 2244566, de 1 de Outubro de 1997, do arquivo de Lisboa.

Orlando Teófilo Mouzinho Dias, portador do bilhete de identidade n.º 7819042, de 8 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

Mário Alves Bebian, portador do bilhete de identidade n.º 13077, de 27 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Floripes Renda Guerreiro Lopes, portadora do bilhete de identidade n.º 1269245, de 29 de Junho de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registados em 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14/2006, a fl. 97 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de Fevereiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 9 de Maio de 2006 realizar-se-á na empresa Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 6 de Fevereiro de 2006.

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **CEPSA Portuguesa Petróleos, S. A. — Eleição em 27 de Janeiro de 2006 de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005.**

Efectivos:

Jorge Miguel Gonçalves Abreu, aprovisionamento, logística e aviação, Matosinhos.  
Abel Ferreira Viana, Matosinhos.

António Victor Santos Duarte, administração financeira e controlo de gestão, Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Lourenço Soares, aprovisionamento, logística e aviação, Matosinhos.  
António Joaquim Silva Raposo, sistemas de informação, Lisboa.  
Vítor Manuel Morais Coelho, operações, Matosinhos.

Registados em 16 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.