

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 239\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 31	P. 1517-1554	22 - AGOSTO - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— ENGIL — Construtora do Tâmega, ACE — Autorização de laboração contínua.....	Pág. 1519
---	-----------

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações aos CCT (dist. de Aveiro e do Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....	1519
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro.....	1520

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (dist. de Aveiro e do Porto) — Alteração salarial e outra .....	1520
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (dist. de Aveiro e do Porto) — Alteração salarial e outra.....	1521
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (Centro/Sul) — Alteração salarial e outras .....	1522
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1523
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra .....	1525
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial e outras.....	1525
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1527
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.....	1529
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.....	1532
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes — Alteração salarial e outras .....	1533

— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.....	Pág. 1535
— AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SINTAC — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil	1537
— ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Constituição da comissão paritária.....	1553



**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### ENGIL — Construtora do Tâmega, ACE — Autorização de laboração contínua

A empresa ENGIL — Construtora do Tâmega, ACE, com sede no sítio das Solteiras, Quinta do Carapeto, Conceição de Tavira, concelho de Tavira, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial, sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do CCT para a construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1993.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, nomeadamente a necessidade de cumprimento dos prazos, quanto ao fornecimento da sua produção, tubos de betão pré-fabricados, ao consórcio encarregue da realização da conduta de abastecimento de água a Tavira, obra essa com prazo de execução muito curto.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo, por escrito;

- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1993) não veda o regime pretendido;

- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

é autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a empresa ENGIL — Construtora do Tâmega, ACE, a laborar continuamente na sua unidade fabril, sita no sítio das Solteiras, Quinta do Carapeto, Conceição de Tavira, no concelho de Tavira.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 20 de Junho de 1994. — Pelo Ministro da Indústria e Energia, *Luís Filipe Alves Monteiro*, Secretário de Estado da Indústria. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações aos CCT (dist. de Aveiro e do Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITEsc — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro e do Porto e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações signatárias.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal  
e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro**

Ao abrigo do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica abran-

gida pela convenção referida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind.  
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (dist. de Aveiro e do Porto) — Alteração salarial e outra**

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de moagem dos distritos do Porto e de Aveiro representadas pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia do contrato

1 — .....

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1994, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

### Cláusula 13.ª

#### Retribuições mínimas

1, 2 e 3 — .....

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 475\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

### Cláusula 52.ª

#### Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15/76, 46/77,

10/79, 16/80, 19/81, 26/83, 32/85, 32/86, 32/87, 32/88, 31/89, 33/90, 31/91, 30/92 e 31/93.

### ANEXO I

#### Definições de funções

.....  
*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	114 000\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	110 350\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	106 000\$00
IV	Programador ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário(a) de direcção .....	98 350\$00

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	91 850\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	86 700\$00
VII	Terceiro-escriurário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	82 400\$00
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário para profissional de escritório, operador mecanográfico e operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo .....	65 400\$00

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
IX	Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	58 550\$00
X	Servente de limpeza .....	52 700\$00
XI	Paquete até 17 anos .....	41 700\$00

Lisboa, 16 de Junho de 1994.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Julho de 1994.

Depositado em 9 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 264/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (dist. de Aveiro e do Porto) — Alteração salarial e outra**

## **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

### **Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de moagem dos distritos do Porto e de Aveiro representadas pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

## **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

### **Vigência e denúncia do contrato**

1 — .....

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1994, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

## **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

### **Categorias profissionais**

**Secretário de direcção.** — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

## **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

### **Retribuições mínimas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições

terão direito a um subsídio de refeição no valor de 475\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

5 — .....

6 — .....

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	114 000\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	110 350\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	106 000\$00
IV	Secretário de direcção ..... Programador ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	98 350\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	91 850\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	86 700\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	86 400\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	82 400\$00
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário para profissional de escritório e operador mecanográfico ..... Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Dactilógrafo .....	65 400\$00
IX	Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	58 550\$00
X	Servente de limpeza .....	52 700\$00
XI	Paquete até 17 anos .....	41 700\$00

*Nota.* — Foi eliminado o grupo XII. Os antigos grupos VIII e IX foram integrados num só (grupo VIII).

Porto, 17 de Junho de 1994.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Agosto de 1994.

Depositado em 9 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 265/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (Centro/Sul) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não serão abrangidos os trabalhadores representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de

Escritório, Serviços e Comércio, que exerçam funções nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Visau.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994, podendo ser revistas anualmente.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal para trabalhadores administrativos será de quarenta horas distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1650\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

Aos caixas e cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 2050\$, a pagar independentemente do ordenado.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado nas empresas para o pessoal

de laboração, nunca inferior a 200\$ diários, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

**Tabela salarial**

Níveis	Remunerações
I.....	107 150\$00
II.....	99 700\$00
III.....	94 150\$00
IV.....	88 950\$00
V.....	82 650\$00
VI.....	78 050\$00
VII.....	73 550\$00
VIII.....	66 700\$00
IX.....	62 200\$00
X.....	53 100\$00
XI.....	51 950\$00
XII.....	38 950\$00

Porto, 26 de Abril de 1994.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confetaria):

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Maio de 1994.

Depositado em 8 de Agosto de 1994, a fl. 84 do livro n.º 7, com o n.º 263/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup>, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 1978, 7, de 22 de Fevereiro de 1980, 13, de 8 de Abril de 1981, 24 de 29 de Junho de 1982, 29, de 8 de Agosto de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 29, de 8 de Agosto de 1985, 29, de 8 de Agosto de 1986, 29, de 8 de Agosto de 1987, 31, de 22 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1989, 30, de 15 de Agosto de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 30 de 15 de Agosto de 1992, e 30, de 15 de Agosto de 1993.

3 — O regime constante da presente revisão parcial entende-se, em relação às matérias nela contempladas, globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Retribuição mínima

6 — Os trabalhadores com a categoria de caixa, cobrador e outras que exerçam funções com carácter sis-

temático de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 5200\$.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

1 — A tabela salarial, bem como o disposto no n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1984.

2 — O subsídio de férias correspondente às férias durante o ano de 1994 será pago de acordo com a nova tabela anexa à presente revisão.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 613\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — .....

3 — .....

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 (o montante encontrado pela aplicação da fórmula é de 724\$).

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	126 550\$00
II	Chefe de departamento/divisão/serviços Contabilista ..... Técnico de contas ..... Tesoureiro (a) .....	116 550\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Chefe de vendas ..... Programador .....	110 000\$00
IV	Coleccionador-expositor ..... Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção ..... Ajudante de guarda-livros ..... Inspector de vendas .....	101 500\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Vendedor ..... Caixeiro-encarregado ..... Foguetiro-encarregado .....	100 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Segundo-escriturário ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ..... Cobrador (a) ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Primeiro-caixeiro .....	85 700\$00
VII	Segundo-caixeiro ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> .....	81 250\$00
VIII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista .....	75 700\$00
IX	Terceiro-caixeiro ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda .....	68 250\$00
X	Ajudante de foguetiro do 4. <sup>o</sup> ano .....	65 250\$00
XI	Ajudante de foguetiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Encarregado de limpeza ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano com mais de 21 anos Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	62 400\$00
XII	Ajudante de foguetiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	56 350\$00
XIII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de foguetiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza .....	50 800\$00
XIV	Praticante até 17 anos .....	(b) 45 700\$00

(a) Abono para falhas de 5200\$.

(b) Sem prejuízo da aplicação do regime do salário mínimo nacional.

Porto, 25 de Julho de 1994.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Foguetiros de Terra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

Custódio da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Custódio da Silva.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Foguetiros de Mar e Terra:

Custódio da Silva.

Entrado em 11 de Agosto de 1994.

Depositado em 11 de Agosto de 1994, a fl. 86 do livro n.º 7, com o n.º 272/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente contrato aplica-se, no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

**Cláusula 67.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 380\$ por cada dia de trabalho.

2, 3, 4 e 5 — .....

**ANEXO I**

**I**

**Remunerações mínimas**

Grau	Tabela I	Tabela II
0.....	135 000\$00	135 900\$00
1.....	115 000\$00	116 600\$00
2.....	100 000\$00	102 500\$00
3.....	98 000\$00	99 300\$00
4.....	87 000\$00	88 400\$00
5.....	86 000\$00	87 300\$00
6.....	78 000\$00	80 900\$00
7.....	75 000\$00	77 000\$00
8.....	71 000\$00	73 100\$00
9.....	67 000\$00	68 200\$00
10.....	63 000\$00	64 500\$00
11.....	59 000\$00	60 800\$00
12.....	58 000\$00	59 000\$00
13.....	57 000\$00	57 600\$00

Grau	Tabela I	Tabela II
14.....	51 000\$00	51 300\$00
15.....	46 000\$00	46 200\$00
16.....	40 000\$00	40 800\$00
17.....	37 800\$00	37 800\$00
18.....	37 800\$00	37 800\$00
19.....	37 800\$00	37 800\$00
20.....	37 800\$00	37 800\$00

*Nota. — Média aritmética resultante da soma das tabelas I e II:  
Rm (média) = 68 996\$.*

**II**

**Critério diferenciador de tabelas salariais**

**III**

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1994.

Lisboa, 8 de Julho de 1994.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:

*Albertino de Oliveira.*

Pela ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motociclos e Acessórios:

*Albertino de Oliveira.*

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Entrado em 10 de Agosto de 1994.

Depositado em 11 de Agosto de 1994, a fl. 86 do livro n.º 7, com o n.º 271/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período normal de trabalho será de quarenta e duas horas, distribuídas de

segunda-feira a sexta-feira, passando a quarenta e uma horas a partir de 1 de Janeiro de 1995.

3 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Regime de turnos**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta e duas horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder quarenta horas semanais e os restantes turnos quarenta e duas horas semanais; em regra, e salvo acordo contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas de turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se.)

9 — (Mantém-se.)

10 — (Mantém-se.)

11 — (Mantém-se.)

12 — (Mantém-se.)

13 — (Mantém-se.)

14 — (Mantém-se.)

15 — Nas alíneas a) e b) do n.º 2 o horário de trabalho passará a quarenta e uma horas a partir de 1 de Janeiro de 1995.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 380\$ por cada dia de trabalho.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

#### ANEXO II

##### Remunerações mínimas — Tabela salarial

Nível	Tabela I	Tabela II
Engenheiro 6 .....	244 800\$00	282 400\$00
Engenheiro 5 .....	215 700\$00	240 000\$00
Engenheiro 4 .....	186 000\$00	204 700\$00
Engenheiro 3 .....	160 000\$00	173 400\$00
Engenheiro 2 .....	119 000\$00	120 000\$00
Engenheiro 1 .....	89 400\$00	100 300\$00

As remunerações mínimas constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Julho de 1994.

##### Critério diferenciador das tabelas

1 — Aplica-se a tabela I ou a tabela II consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 146 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global da empresa, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes da facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 146 000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Graça Roque de Moraes.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Graça Roque Moraes.

## Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FE-NAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações federadas:

AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;  
AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;  
AIN — Associação das Indústrias Navais;  
AIM — Associação Industrial do Minho;

AIAPD — Associação Nacional dos Industriais de Arame e Produtos Derivados;

ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas.

Porto, 4 de Julho de 1994. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Julho de 1994.

Depositado em 11 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 270/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 16, de 30 de Abril de 1990, 16, de 30 de Abril de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, e 31, de 22 de Agosto de 1993, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

### Cláusula 70.ª

#### Produção de efeitos

A presente tabela entra em vigor em 1 de Abril de 1994, sem prejuízo da tabela da futura revisão do CCT poder ter efeitos a 1 de Janeiro de 1995, devendo para esse efeito as associações sindicais apresentar a proposta durante o mês de Dezembro de 1994 para se iniciar então o processo de revisão, respondendo a associação patronal nos 30 dias seguintes.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	86 700\$00
2	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas..... Analista de sistemas.....	83 100\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Encarregado-geral de armazém ..... Guarda-livros ..... Programador .....	80 100\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário de direcção ..... Programador mecanográfico ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Fogoeiro-encarregado .....	71 800\$00
5	Operador mecanográfico ..... Vendedor ..... Encarregado de armazém ..... Operador de computador ..... Fogoeiro de 1.ª.....	67 800\$00
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Cobrador ..... Operador de telex..... Fiel de armazém ..... Motorista ..... Fogoeiro de 2.ª.....	63 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Perfurador-verificador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Ajudante de motorista ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	55 800\$00
8	Servente (viatura de carga) ..... Contínuo ..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de fogoeiro do 4.º ano .....	50 500\$00
9	Estagiário do 2.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 3.º ano .....	45 400\$00
10	Estagiário do 1.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 1.º e 2.º anos .....	41 200\$00
11	Paquete de 17 anos ..... Praticante de 17 anos .....	38 300\$00
12	Paquete de 16 anos ..... Praticante de 16 anos .....	37 600\$00

*Nota.* —  $\frac{Rm}{12}$  = Soma das retribuições de cada grupo dividida pelo número de grupos. Para os efeitos previstos nas cláusulas 45.<sup>a</sup> (Deslocações), 61.<sup>a</sup> (Abono para falhas) e 62.<sup>a</sup> (Diuturnidades), o valor de  $\frac{RM}{12}$  a considerar é de 60 150\$, correspondendo os valores da actual revisão aos seguintes montantes:

Alojamento com pequeno-almoço .....	3 130\$00
Almoço ou jantar .....	1 270\$00
Abono para falhas .....	1 870\$00
Diuturnidades .....	3 190\$00

Porto, 14 de Abril de 1994.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

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

Manuel Domingos Pinto Vieira.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro — Norte.

Entrado em 27 de Abril de 1994.

Depositado em 9 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 266/94, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional, inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e vigorará até 31 de Dezembro de 1994.

3, 4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 5090\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 240\$;

Almoço ou jantar — 1100\$;

Dormida — 3270\$.

6 — Os valores referidos nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantido a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado a importância de 250\$ a partir do dia 1 de Janeiro de 1994, inclusive.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupo A (94 400\$):

Gerente.

Grupo B (90 700\$):

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

Grupo C (83 600\$):

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

Grupo D (77 000\$):

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico-auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

Grupo E (75 100\$):

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador e fiel de armazém.

Grupo F (71 900\$):

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

Grupo G (68 300\$):

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H (64 600\$):**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.º ano e telefonista.

**Grupo I (63 000\$):**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.º ano.

**Grupo J (61 100\$):**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L (56 500\$):**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.º ano, electricista-ajudante do 2.º ano, distribuidor e estagiário do 2.º ano.

**Grupo M (51 000\$):**

Dactilógrafo do 1.º ano, electricista-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

**Grupo N (42 200\$):**

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.º ano e pacote.

**Grupo O (36 500\$):**

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.º ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 14 de Abril de 1994.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 18 de Abril de 1994. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 14 de Abril de 1994. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 26 de Maio de 1994. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 11 de Julho de 1994.

Depositado em 8 de Agosto de 1994, a fl. 84 do livro n.º 7, com o n.º 262/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pela associação sindical outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e vigorará até 31 de Dezembro de 1994.
- 3, 4 e 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

- 1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 5090\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos da deslocação.
- 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:
- Pequeno-almoço — 240\$;  
Almoço ou jantar — 1100\$;  
Dormida — 3270\$.

6 — Os valores referidos nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição

e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 250\$, a partir do dia 1 de Janeiro de 1994, inclusive.

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

**Grupo A (94 400\$):**

Gerente.

**Grupo B (90 700\$):**

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

**Grupo C (83 600\$):**

Assistente de exploração de parques, caixeiro, encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

**Grupo D (77 000\$):**

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico-auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

**Grupo E (75 100\$):**

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador e fiel de armazém.

**Grupo F (71 900\$):**

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

**Grupo G (68 300\$):**

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H (64 600\$):**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano e telefonista.



**Grupo I (63 000\$):**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.º ano.

**Grupo J (61 100\$):**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L (56 500\$):**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.º ano, electricista-ajudante do 2.º ano, distribuidor e estagiário do 2.º ano.

**Grupo M (51 000\$):**

Dactilógrafo do 1.º ano, electricista-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

**Grupo N (42 200\$):**

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.º ano e paquete.

**Grupo O (36 500\$):**

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.º ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Porto, 11 de Abril de 1994.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Maio de 1994.

Depositado em 8 de Agosto de 1994, a fl. 84 do livro n.º 7, com o n.º 261/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes — Alteração salarial e outras**

**I PARTE**

**Profissionais em regime efectivo**

**Cláusula 24.ª**

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou em serviço continuado ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, em cursos de aperfeiçoamento profissional e viagens de estudo, tem direito a alojamento e refeições, nos termos da cláusula 27.ª, a transporte e a um subsídio, que será, por dia ou fracção, de:

- a) Continente e ilhas — 2310\$;
- b) Estrangeiro — 4620\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**Cláusula 26.ª**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — As agências contribuirão para o custo da refeição de almoço com 440\$, para os trabalhadores que trabalhem o dia inteiro.

7 — Os profissionais em serviço, quando em viagem superior a sete dias consecutivos, têm direito a um subsídio de 510\$ por dia, para tratamento de roupas, calculado sobre a duração total da viagem.

**Cláusula 27.ª**

**Condições de transporte, alojamento e refeições**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissio-

nal viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel, tem direito aos seguintes subsídios:

a) Em território nacional:

Pequeno-almoço — 450\$;  
Almoço ou jantar — 2120\$;

b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço — 1470\$;  
Almoço ou jantar — 5150\$.

5 — .....

#### ANEXO I

**Tabela de vencimentos dos profissionais de informação turística em regime permanente**

Categoria profissional	Definição de funções	Retribuição mínima mensal
Guia-intérprete...	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional.	113 200\$00
Correio de turismo	É o profissional que acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa de viagens.	113 200\$00
Guia regional ....	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.	94 500\$00
Transferista .....	É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento ou destas para aquelas em trânsito de uma estação para outra ou em deslocções cuja exclusiva finalidade seja a ligação entre dois locais turísticos e ainda dar assistência individual ou em grupo.	94 500\$00

O nível de classificação que melhor corresponde às funções e formação dos guias-intérpretes, correios de turismo e guias regionais é o que está previsto no n.º 4 (profissionais altamente qualificados), n.º 4.1; para os transferistas, é o que está previsto no n.º 5 (profissionais qualificados), n.º 5.4, do quadro de estrutura dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho.

#### ANEXO II

**Tabelas salariais de transferistas em regime efectivo para trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5, alínea a)**

1 — A retribuição será:

*Transfer* (duração máxima de duas horas):

De 1 a 3 passageiros — 1790\$;  
De 4 a 15 passageiros — 2460\$;  
De 16 a 30 passageiros — 3030\$;  
De 31 ou mais passageiros — 3690\$.

Os serviços de *transfers* de duração superior a duas horas terão um acréscimo de 1280\$ por cada hora a mais, independentemente do número de passageiros:

*Hospitality desk*:

Mínimo de duas horas — 3080\$;  
Cada hora a mais — 1520\$;

Assistências (prestações de informação e entrega de documentos em aeroportos, estações marítimas e hotéis):

Cada hora — 1130\$;

Assistência em autocarros turísticos de serviço automatizado (por circuito) — 2740\$;

Serviço de recolha e entrega de passageiros em hotéis (por hora) — 1130\$.

2 — A não efectivação de um *transfer* por causa alheia ao profissional dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um *transfer*, desde que não tenha sido avisado com doze horas de antecedência.

#### ANEXO III

**Tabelas salariais para guias-intérpretes e guias regionais em regime efectivo para o trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5, alínea a).**

A retribuição será:

a) Por serviço principiado e findo entre as 8 horas e as 20 horas — 6600\$ e 11 520\$, quando, respectivamente, tenha uma duração de meio dia ou dia inteiro (até oito horas). Cada hora de duração a mais:

Entre as 8 horas e as 20 horas — 1620\$;  
Entre as 20 horas e as 24 horas — 2120\$;  
Entre as 0 horas e as 8 horas — 2630\$.

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30% sobre a remuneração base:

Meio dia — 6600\$;  
Dia inteiro — 11 520\$.

Retroactividade. — O presente acordo considera-se em vigor a partir do dia 1 de Abril de 1994.

#### II PARTE

##### Profissionais em regime eventual

Relativamente aos profissionais em regime eventual, a comissão negociadora da APAVT reiterou a sua po-

sição anteriormente assumida no sentido de ser indispensável fixar-se, de comum acordo, um limite temporal a partir do qual os serviços prestados pelos profissionais são considerados como trabalho eventual, ficando, por outro lado, os serviços aquém daquele limite pertencendo ao domínio do trabalho independente.

Após troca de impressões, considerou-se que outras matérias poderiam também ser objecto de negociação.

Aceitou-se não estarem, neste momento, reunidas condições que permitam negociar esta matéria, pelo que as partes acordaram reflectir sobre o assunto para análise oportuna.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Maio de 1994.

Depositado em 11 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 269/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

3 — As tabelas salariais constantes no anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1994, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição do trabalho**

##### **Cláusula 36.ª**

###### **Retribuições mínimas**

5 — Os trabalhadores classificados como caixa ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 4500\$.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar, por cada dia de trabalho, e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, uma importância de montante mínimo igual a 360\$.

##### **Cláusula 42.ª**

###### **Trabalho fora do local habitual**

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em 7600\$ por dia, correspondendo o almoço ou jantar a 1800\$ e a dormida com pequeno-almoço a 4000\$.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, uma diuturnidade, de 1450\$, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite máximo de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade, no montante de 1450\$, até ao limite de três diuturnidades.

#### **ANEXO IV**

##### **Tabelas salariais**

Grupos	Tabela A	Tabela B
1-A .....	102 000\$00	99 800\$00
1-B .....	96 950\$00	94 850\$00
1-C .....	93 050\$00	91 150\$00

Grupos	Tabela A	Tabela B
2.....	86 950\$00	85 050\$00
3.....	84 950\$00	83 150\$00
4.....	78 500\$00	77 050\$00
5.....	73 000\$00	71 450\$00
6.....	71 000\$00	69 550\$00
7.....	63 000\$00	61 850\$00
8.....	55 700\$00	54 750\$00
9.....	53 500\$00	52 450\$00
10.....	51 400\$00	50 450\$00
11.....	49 500\$00	49 500\$00
12.....	49 300\$00	49 300\$00

*Nota.* — A tabela A aplica-se aos laboratórios industriais e às empresas que executam todos os trabalhos fotográficos, para amadores e ou profissionais, com cinco ou mais trabalhadores ao seu serviço, independentemente da sua categoria ou condição. Nesta classificação estão incluídas todas as empresas que executam trabalhos fotográficos pelo processo conhecido por «Mini-lab», qualquer que seja o seu número de trabalhadores.

Lisboa, 28 de Julho de 1994.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sind. das Ind. Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sind. dos Trab. das Ind. Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 28 de Julho de 1994.

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 28 de Julho de 1994. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

Entrado em 5 de Agosto de 1994.

Depositado em 10 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 268/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SINTAC — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito pessoal**

O presente AE obriga, por um lado, a TAP — Air Portugal, S. A., e, por outro lado, o pessoal da manutenção ao seu serviço representado pelo SINTAC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito territorial**

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

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

3 — As relações de trabalho entre a TAP e os TMA que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

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

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.

2 — O presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 1996, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Deveres da TAP**

São deveres da TAP:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;

- j) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
- l) Fornecer ao sindicato todos os elementos a que tem direito, nos termos da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

##### São deveres dos TMA:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste regime e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos TMA

De acordo com o disposto na lei geral, é proibida à empresa:

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

- b) Exercer pressão sobre o TMA para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do TMA, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar de categoria do TMA, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer TMA em contração com o disposto na lei;
- f) Despedir e readmitir o TMA, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) A prática pela TAP de qualquer acto em contração do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e balanço social

A TAP remeterá ao SINTAC, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal que, por lei, esteja obrigada a enviar ao Ministério do Emprego e Segurança Social e, até 15 de Maio, cópia do balanço social.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada TMA, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SINTAC até ao dia 12 do mês seguintes àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — As vagas que ocorrerem na c/p de TMA serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal que reúnam os pré-requisitos estabelecidos pela empresa.

2 — O provimento das vagas que ocorram nos vários graus da carreira de TMA efectuar-se-á de acordo com o estabelecido neste AE.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Período experimental

O período experimental dos TMA é de seis meses.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

- a) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Grau/subgrau: é a situação relativa na evolução da carreira de acordo com o estabelecido neste AE.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Enquadramentos

1 — O enquadramento da c/p de TMA abrange três graus — I, II e III —, além de um estágio de iniciação, com duração de seis meses, podendo aceder a cargos e funções da linha hierárquica e de coordenação, ou outros.

2 — O grau I subdivide-se em três subgraus.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrarem posicionados, os TMA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMA de qualquer grau ou subgrau poderão ser chamados a executar tarefas do grau ou subgrau imediatamente superior, sob a supervisão e a responsabilidade de TMA devidamente qualificados do grau ou subgrau superior em causa.

4 — Sem prejuízo do estabelecido nos pontos anteriores, os TMA do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção, específicas para o exercício de funções de liderança/coordenação de equipas de trabalho e ou funções de controlo de qualidade em articulação com o normativo aplicável do sistema de qualidade em vigor.

5 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento (avião, sistemas, componentes e partes), nas suas vertentes de

conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de especialização e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

6 — A capacitação profissional vai sendo adquirida em correspondência com um sistema de créditos que valoram o conhecimento, a perícia e atitude profissionais.

7 — Verificando-se acção não conforme com as regras e com a prática estabelecidas, podem ser retiradas uma ou mais qualificações, a título definitivo ou por período variável, em função da gravidade da ocorrência; em concomitância, haverá lugar a uma redução dos créditos acumulados.

8 — O sistema de créditos não tem, automaticamente, repercussão pecuniária directa; a acumulação dos créditos permite atingir os *plafonds* mínimos necessários para a evolução na carreira, do mesmo modo que a sua eventual redução constitui condição suficiente para retardar o atingimento desses *plafonds* mínimos.

9 — Cada TMA será possuidor de um *curriculum* técnico, no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Evolução na carreira

1 — Verificados os pré-requisitos estabelecidos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar por selecção, com base na análise curricular e comportamental individual, na avaliação da proficiência técnica e, se necessário, na análise das condições de saúde.

2 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em curso(s) de especialização e ou qualificação e respectivas precedências, nos termos seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de TMA é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses e funcionará simultaneamente como período experimental;
- b) Concluído o período experimental com aproveitamento, o TMA ingressa no subgrau 1, do grau I, sendo enquadrado na primeira posição salarial respectiva;
- c) Após três anos de permanência na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I, o TMA evoluirá para a posição salarial imediatamente superior do mesmo subgrau;
- d) Após cinco anos de permanência no subgrau 1, o TMA evoluirá para o subgrau 2;
- e) Após três anos de permanência no subgrau 2, o TMA evoluirá para o subgrau 3, nos termos do n.º 5 seguinte.

3 — A evolução nas posições salariais não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Falta injustificada de assiduidade no período de permanência na posição salarial;

- b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial;
- c) Pendência de processo disciplinar;
- d) Ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

5 — Após três anos de permanência na posição salarial do subgrau 2, a situação do TMA será objecto de apreciação por uma comissão de avaliação nomeada pela empresa. A evolução salarial só não terá lugar se o resultado da avaliação for de inaptidão, caso em que será comunicado ao TMA, em documento escrito, que especificará as razões dessa inaptidão, podendo o mesmo recorrer para um júri a constituir e que integrará um representante do SINTAC.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e a exoneração dos chefes de produção e dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, a preparação e aos currículos profissionais.

3 — Os chefes de produção poderão ser exonerados quando:

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

1 — Os chefes de produção têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal de 4,5 % dessa retribuição.

2 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 4,5 % da retribuição auferida pelo

trabalhador, adicional que apenas será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

3 — Os TMA temporariamente nomeados para coordenar equipas por período não inferior a seis meses e que estejam integrados no grau II ou superior terão direito a um adicional de coordenação correspondente a 4,5 % do enquadramento detido.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo das funções de chefe de produção só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para chefe de produção, bem como do respectivo adicional de chefia, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais extintas

As categorias profissionais de TMA — aviónico, TMA — electromecânico, TMA — mecânico de avião, chefe de mecânico/TMA e mestre/TMA são integradas na categoria profissional única de técnico de manutenção de aeronaves.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Integração na carreira

Os TMA possuidores das categorias referidas na cláusula anterior são integrados nos graus ou subgraus de carreira correspondentes às funções desempenhadas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

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

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



#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

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

2 — Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis.

3 — O envio de novos regulamentos para aprovação ao IDICT será acompanhado de parecer do SINTAC.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

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

2 — Os uniformes fornecidos a qualquer TMA, quando impostos pela TAP, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção e assistência

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos directamente pela prestação de serviço à empresa serão custeados pela TAP, que, se possível, também os obterá, desde que o TMA lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Seguro de viagem

A TAP garantirá ao TMA um seguro de viagem no valor de 6750 contos, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

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

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o TMA cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

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

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o TMA gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações especiais

1 — O disposto na presente cláusula é aplicável:

- a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;
- b) Às deslocações, como *extra-crew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;
- c) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2 — A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3 — No local da deslocação o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100 %, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e meia) em cada seis dias.

4 — Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais de sete horas e meia diárias, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5 — Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a dez horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6 — Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0 e as 5 horas, o TMA será dispensado no período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário devia cumprir a partir das 8 horas.

7 — Quando o termo da deslocação (chegada no regresso-calços) se verificar após as 5 horas, o trabalhador, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8 — Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal, de descanso complementar ou de feriado (seja na ida, seja na volta), o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso, que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua

duração até nove horas e trinta minutos, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá de ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis × sete horas e trinta minutos ou número de semanas × trinta e sete horas e trinta minutos) será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definições

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

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

3 — Descanso semanal — é o constituído por:

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

4 — Descanso complementar — é o constituído por:

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços, conforme determinação da empresa.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Dia de descanso complementar

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dia de descanso complementar e feriados

1 — Por razões de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, poderá, mediante comunicação com antecedência mínima de vinte e quatro horas, ser utilizada a prestação de trabalho, como de trabalho normal, nos dias de descanso semanal complementar ou de feriado.

2 — Nos casos previstos no número anterior o gozo do descanso complementar ou do feriado será fixado pela empresa, precedendo consulta ao trabalhador.

3 — Nos casos previstos no n.º 1, será obrigatório que, num período máximo de seis meses, sejam efectivamente gozados os dias de descanso semanal complementar devidos, na proporção de um dia por cada período de sete dias, bem como os dias compensatórios dos feriados ocorridos.

4 — Se no período máximo de seis meses, referido no número anterior, se verificar o não gozo da totalidade ou de parte dos dias de descanso semanal complementar ou feriados correspondentes, o TMA terá direito à retribuição devida pelo trabalho prestado no dia ou nos dias de descanso complementar e feriados não gozados.

5 — Nos casos em que seja conhecida antecipadamente a impossibilidade de concessão de dias compensatórios dos feriados, a retribuição devida pelo trabalho prestado nos dias feriados será processada no mês subsequente.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime de modulação de horário.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar pontualmente a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de

trabalho normal subsequente, o TMA fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

6 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

7 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

8 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

9 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 7 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Compensação por trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo no caso de desloca-

ções em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Intervalos de repouso e de descanso

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

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

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

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

3 — Por necessidades de serviço, o período fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites legais gerais e da consulta imposta por lei às organizações representativas dos trabalhadores, designadamente o SINTAC.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Refeitório

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

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

3 — Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,55% sobre o valor do subgrau III do grau I da tabela salarial, com arredondamento para o escudo superior.

4 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço ou por razões de saúde a locais onde exista refeitório terão acesso ao mesmo nas condições aí existentes, excepto se tiverem direito a ajudas de custo. Não existindo refeitório, estes trabalhadores poderão, caso não recebam ajudas de custo, usufruir das condições de comparticipação previstas no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Refeições em serviço

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

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

- a) Não haver sala apropriada para tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou
- c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

3 — Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,14% ou 0,61% da remuneração do subgrau III do grau I da tabela salarial, quando se trate,

respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o escudo superior.

4 — Os valores previstos no n.º 3 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número nem são cumulativos com o resultante da aplicação do n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

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

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

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

7 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos ex-

pressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do TMA.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

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

2 — O disposto nesta cláusula é aplicável aos períodos de férias que se vencem a partir de 1 de Janeiro de 1995.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

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

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

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

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

- f) Todos os períodos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- g) Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e bem assim a pessoa que vivia com o TMA em situação análoga à de cônjuge — até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do TMA ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;  
Irmãos e cunhados do TMA — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao TMA, nomeadamente doença, acidente

ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o TMA tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do TMA se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o TMA assim o pre-

ferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, excepto as constantes na cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

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

- a) As remunerações constantes da tabela salarial;
- b) As diuturnidades e as diuturnidades de função;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turnos;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) Os adicionais temporários referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

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

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

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte;
- c) Subsídio de disponibilidade;
- d) Subsídio para reeducação pedagógica;
- e) Participação nas despesas de infantário;
- f) Complemento de abono de família;
- g) Subsídio para material escolar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

- a) Mais de 5 e até 10 anos — 2,88 %;
- b) Mais de 10 e até 15 anos — 4,33 %;
- c) Mais de 15 e até 20 anos — 5,77 %;
- d) Mais de 20 e até 25 anos — 8,66 %;
- e) Mais de 25 e até 30 anos — 11,52 %;
- f) Mais de 30 e até 35 anos — 15,13 %;
- g) Mais de 35 e até 40 anos — 18,7 %;
- h) 40 ou mais anos, ou, no caso de passagem à situação de reforma ou de pré-reforma, mais de 35 anos — 21,6 %.

2 — As percentagens referidas no número anterior incidem sobre a remuneração do subgrau III do grau I, com arredondamento para a meia centena superior.

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

4 — As diuturnidades não são acumuláveis entre si.

5 — Para efeitos do disposto neste artigo não contam os períodos de licença sem retribuição.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades de função

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

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

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

4 — A diuturnidade de função não é atribuída aos trabalhadores com informação negativa.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis e que dê lugar a retribuição especial, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 32.<sup>a</sup> será remunerado com o acréscimo de 75 % (coef. 1,75).

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagens a seguir indicadas, aplicadas ao subgrau III do grau I da tabela salarial, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:

- a) Horários com amplitude de vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 horas e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência — 11,5 %;
- b) Outros horários com amplitude de vinte e quatro horas e horários com amplitude de dezasseis horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 23 horas e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência — 8,5 %;
- c) Horários com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno

nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior — 8,5 %, acrescidos de 0,35 % por cada hora de amplitude acima das dezasseis.

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

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

4 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 20 ou 25 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro horas ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — Em compensação da sujeição às disponibilidades face às irregularidades de início e de termo da prestação de trabalho, os TMA terão direito a um subsídio especial para deslocações e transportes, que será devido 11 meses em cada ano.

2 — O subsídio especial para deslocações e transportes é reduzido na proporção dos dias de indisponibilidade para trabalho (faltas), salvo quando esta seja devida a:

Férias;

Ausência justificada por motivo de casamento ou de nojo;

Ausência justificada por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;

Os dias de ausência por licença de maternidade (até 90 dias) por ocasião de parto;

Os dias de ausência por doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos.

3 — O subsídio especial para deslocações e transportes terá o seguinte valor, com efeitos a partir de 1 de Julho de 1994:

Chefe de produção — 13 000\$;

Grau III — 13 000\$;



Grau II — 11 500\$;  
Grau I — 10 000\$;  
Iniciação — 10 000\$.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição, a que se refere o n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio por condições especiais de trabalho

O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores receberão por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos cinco horas de trabalho efectivo a importância de 700\$.

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos do trabalho

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

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

- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A TAP e os seus trabalhadores contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos na lei e regulamentação aplicável.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Protecção na doença e acidentes

1 — Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela segurança social, a TAP complementar esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da remuneração constante da tabela salarial e das diuturnidades de companhia.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Compensação em caso de acidente de trabalho

Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do TMA, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 36 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 7500 contos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Protecção na invalidez

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A TAP concederá aos filhos de todos os seus TMA que comprovadamente careçam de reeducação

pedagógica um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 8,5% do valor do subgrau III do grau I da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os TMA, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 2,8% do subgrau III do grau I da tabela salarial, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

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

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a TAP continuará a pagar aos TMA admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 100\$.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Seguros

A TAP manterá, em benefício dos seus TMA, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que, sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos, os substituam:

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>-A

##### Infantário

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

2 — As condições de utilização do infantário e os regimes de funcionamento e de comparticipação dos trabalhadores serão fixados pela TAP.

3 — Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão

ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância com a actualização salarial:

- 7% sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
- 11% sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
- 13% sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

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

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

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior ou não exista infantário da TAP, a empresa comparticipará nas despesas, mediante a apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação do trabalhador (percentagens indicadas no n.º 3 ou outras que venham a ser estabelecidas) e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 13,5% do subgrau III do grau I da tabela salarial, com arredondamento do valor encontrado para a meia centena imediatamente superior.

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — Após o recebimento da nota de culpa, o TMA tem direito a apresentar a sua defesa e a requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o pro-

cesso disciplinar. Os dias em que o TMA se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um TMA, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup>, por cada ano de serviço.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

1 — Os TMA e o SINTAC têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa através das suas estruturas legais.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2 — A comissão paritária será composta por quatro elementos (dois nomeados pela empresa e dois pelo SINTAC) e iniciará as suas funções na data da entrada em vigor do presente acordo.

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

Lisboa, 4 de Agosto de 1994.

Pela TAP — Air Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### ANEXO I

##### Caracterização funcional da c/p de TMA

Efectua a manutenção dos sistemas mecânicos, eléctricos e electrónicos do avião e respectivos componentes e reparações estruturais; procede à detecção de avarias, bem como à operação e ensaio de sistemas e processos especiais; pode realizar tarefas de controlo de qualidade e coordenar ou apoiar tecnicamente outros profissionais; elabora estudos com vista à análise e solução de problemas técnicos.

#### ANEXO II

Regulamentos internos previstos no n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- Regulamento de deslocações em serviço;
- Regulamento de transportes;
- Regulamento de higiene e de segurança no trabalho;
- Regulamento de facilidades de passagens;
- Regulamento de ajudas de custo;
- Regulamento de uniformes;
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias;
- Regulamento de condições especiais de trabalho.

Entrado em 8 de Agosto de 1994.

Depositado em 9 de Agosto de 1994, a fl. 85 do livro n.º 7, com o n.º 267/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Constituição da comissão paritária**

Nos termos da cláusula 81.<sup>a</sup> do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas de serviços e mistas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992, foi constituída pelas partes outorgantes a comissão paritária aí prevista, cuja composição será a seguinte:

Pelas cooperativas outorgantes:

Membros efectivos:

João Batista Fernandes.  
Manuel Evangelista Jesus Perdigão.  
Fernando Manuel Marques Rodrigues.  
Fausto Fernando Santos Loureiro.

Membros suplentes:

António Ribeiro Cruz.  
Manuel Simões Monteiro.

Joaquim Dionísio Anjo.  
Eduarda Maria Oliveira Parente.

Pelas associações sindicais outorgantes:

Membros efectivos:

José Augusto Mendes da Fonseca.  
António Fernando Vieira Pinheiro.  
António Moreira dos Santos.  
José António da Costa Godinho.

Membros suplentes:

Manuel Fernandes da Silva.  
Francisco António Pinto.  
José Luís Alves Portela.  
Joaquim Rodrigues Oliveira Rocha.