

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 28

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 28	P. 2613-2920	29-JULHO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Conselho Económico e Social .....	...
Regulamentação do trabalho .....	2617
Organizações do trabalho .....	2885
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

O *Boletim do Trabalho e Emprego*, no âmbito da concretização dos objectivos do SIMPLEX, irá sofrer uma significativa reformulação.

A partir do 2.º semestre de 2007 cessa a sua distribuição em papel (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> séries) e em CD-ROM, passando a ser disponibilizados digitalmente (*BTE Digital*) no sítio do GEP ([www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)) os textos integrais da 1.<sup>a</sup> série desde 1977 até à presente data.

A extinção da publicação da 2.<sup>a</sup> série não prejudica o acesso às matérias que vinham a ser publicadas periodicamente, porque as mesmas se encontram no *Diário da República* e no sítio do Ministério da Justiça — Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Esta nova modalidade possibilita aos cidadãos e às empresas uma informação de cidadania que permite não só uma pesquisa interactiva, como a impressão e manuseamento dos dados ao critério do utilizador de uma forma rápida, eficaz e totalmente gratuita.

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....	2617
— CCT entre a ANCIA — Assoc. Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro .....	2642
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global .....	2659
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2671
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	2709
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra .....	2711
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras .....	2714
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial .....	2716
— CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	2719
— CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2721
— CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	2728
— CCT entre a HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	2734
— ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. <sup>da</sup> , e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras .....	2740
— AE entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros ....	2742
— AE entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o STHA — Sind. dos Técnicos de Handling de Aeroportos ....	2802
— AE entre o CFPSA — Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global .....	2861

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

...

## Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Mineira — Alteração .....	2885
— Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas — Alteração .....	2886

#### II — Direcção:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra .....	2897
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco ....	2898
— Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas .....	2902
— Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal — Substituição .....	2904

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas ..... 2905

### II — Direcção:

- Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda ..... 2906

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- SLOG — Serviços e Logística, S. A. — Constituição ..... 2906

### II — Eleições:

- SLOG — Serviços e Logística, S. A. .... 2916  
— Renault Chelas — Comércio e Reparação de Veículos, L.<sup>da</sup> (Comissão e Subcomissões) ..... 2916  
— FRESS — Fundação Ricardo Espírito Santo Silva ..... 2917  
— GESTNAVE — Serviços Industriais, S. A. — Substituição ..... 2918

## Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

### I — Convocatórias:

- T. S. T. — Transportes Sul do Tejo, S. A. .... 2918  
— RAIOCOOP — Electricidade, Comunicações e Construção Civil, C. R. L. .... 2918

### II — Eleição de representantes:

- GESTNAVE — Serviços Industriais, S. A. .... 2919  
— Prado Cartolinas da Lousã, S. A. .... 2919  
— IBERAGAR — Sociedade Luso-Espanhola de Colóides Marinhos, S. A. .... 2919  
— ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.<sup>da</sup> ..... 2919



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Feder. dos Sînd. dos Trabalhadores de Serviços.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência legais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de

serviços de *merchandising* e *field marketing* e obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial constante do anexo III-A produzirá efeitos entre 1 de Julho e 31 de Dezembro de 2007 e a tabela salarial constante do anexo III-B produzirá efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

8 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempre-

gados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por esta convenção colectiva são:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

3 — As condições específicas de admissão para cada grupo profissional serão as constantes do anexo II a este CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão deverá ser comunicado ao trabalhador o contrato colectivo aplicável e facultado um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam, se este assim o solicitar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei.

2 — Dado o carácter específico da actividade das empresas neste sector, considera-se como temporária e ou ocasional a actividade de promoção e reposição que não seja suportada por um contrato de prestação de serviços da entidade empregadora de duração superior a seis meses.

3 — No caso de celebração de contratos a termo por períodos inferiores a seis meses, deverá constar expres-

samente qual ou quais os serviços e empresas a que o trabalho se destina.

4 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

5 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato a termo**

1 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até 15 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A comunicação referida no número anterior pode ficar desde logo expressa no próprio contrato.

3 — A falta de comunicação referida nos números anteriores implica a renovação do contrato por igual período de tempo.

4 — A caducidade do contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

5 — Nos contratos a tempo parcial, o número de horas de trabalho diário corresponderá à média das horas trabalhadas durante o período de execução do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XI;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais V a VIII;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a IV.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso

prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Deveres das empresas**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT;

- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> («Mobilidade geográfica»);
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 68.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

## CAPÍTULO IV

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo II e compreendem um ou



mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e de aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de funções inerentes a diversas categorias**

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Funções desempenhadas**

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2 — Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a empresa encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, tenham afinidade ou ligação funcional com aquela e que não impliquem desvalorização profissional.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas nem afins ao objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Disposição geral**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Regulamentação do trabalho**

1 — Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente CCT.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, devendo, para o efeito, ouvir a comissão de trabalhadores, quando exista.

3 — Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou ser afixados na sede da empresa, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspecção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

#### **SECÇÃO II**

##### **Local de trabalho**

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Noção de local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, as instalações da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — O trabalhador encontra-se vinculado às deslocações inerentes às suas funções ou à natureza da actividade a prestar e, ainda, às indispensáveis à sua formação profissional.

3 — Em sede de contrato individual de trabalho deve ser definida a área geográfica da prestação da actividade.

4 — A alteração da área geográfica de cada trabalhador só poderá ser efectuada por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Mobilidade geográfica**

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no

n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

3 — Para efeitos do número anterior tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade empregadora, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, salvo acordo entre as partes.

5 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

6 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

7 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto na parte que for superior ao anterior.

8 — Não se considera como transferência de local de trabalho a alteração do local de prestação de serviço dentro da área geográfica estabelecido nos termos do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> («Noção de local de trabalho»). Nestas circunstâncias o trabalhador tem de ser avisado da alteração com, pelo menos, quarenta e oito horas de antecedência.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos oito dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto na parte que for superior ao anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2 — Se o trabalhador e a entidade empregadora assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

### SECÇÃO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicares, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas diárias nem as quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

2 — A jornada de trabalho diária será interrompida por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime de jornada contínua, com um intervalo para refeição de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30 % e 60 % da jornada de trabalho diária.

4 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados e requerido à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos legais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência de 12 meses, o qual deve corresponder ao ano civil, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as quarenta e oito horas;

- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- d) Por acordo individual entre a entidade empregadora e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) Qualquer alteração ao horário de trabalho deve ter previamente o acordo expresso do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;
- f) As alterações que, comprovadamente, impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Alterações ao horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho poderá ser temporariamente acrescido até duas horas diárias, mas sem ultrapassar o limite de dez horas por dia e quarenta e oito horas por semana, desde que tal modificação de horário seja comunicada ao trabalhador com pelo menos oito dias de antecedência.

2 — À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no número anterior não pode acrescer a exigência de trabalho suplementar.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no n.º 1 não conta para efeitos de trabalho suplementar e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas ou adicionado aos dias de férias, cabendo a opção ao trabalhador, que a deverá comunicar à entidade empregadora com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Para os trabalhadores administrativos e para aqueles que prestam serviço exclusivamente em instalações da empresa, os dias de descanso semanal têm de coincidir com o sábado e o domingo, salvo se outro dia for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço em instalações de outras empresas, designadamente repositores e promotores, o horário de trabalho e o descanso semanal poderá ser organizado de modo idêntico aos dessas empresas, desde que sejam respeitadas as seguintes regras:

- a) Os dois dias de descanso semanal serão gozados em conjunto, por forma rotativa;

- b) Nos horários que sejam organizados de forma a preverem a prestação de trabalho em qualquer dos sete dias da semana, os dias de descanso semanal terão de coincidir, pelo menos uma vez em cada mês, com o sábado e o domingo.

4 — Nos casos em que a carga horária semanal seja inferior a trinta horas, os dias de descanso semanal complementar pode ser gozado de forma repartida em dois meios dias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito celebrado entre as partes e enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção, em qualquer das três modalidades, não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 61.<sup>a</sup> («Subsídio por IHT»).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo parcial

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

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além

de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

5 — A duração do trabalho convencional e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

6 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

7 — Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, se verificar por período determinado, que não pode ser superior a três anos, o trabalhador tem direito a retomar de imediato a prestação de trabalho a tempo completo, podendo ainda fazê-lo antecipadamente mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.

8 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

9 — O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCT ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição, que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for igual ou superior a cinco horas diárias.

10 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar — Definição e condições**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador ou, havendo motivos de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente:

- a) Para execução de tarefas de balanço e inventário;
- b) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia e expressa determinação da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva retribuição.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias em dia normal de trabalho, com excepção do disposto na alínea a) do n.º 2 da presente cláusula, e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as cento e setenta e cinco horas anuais.

5 — A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

6 — A empresa deve possuir um registo do trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

7 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computorizado idóneo.

8 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos doze horas.

9 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

10 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;
- b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;
- c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes ou, por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

2 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Sempre que o trabalho nocturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou término a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

3 — Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário nocturno;
- c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

4 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho nocturno»).

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Férias

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até um máximo de um dia de falta, ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até um máximo de dois dias de faltas, ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até um máximo de três dias de faltas, ou seis meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam as seguintes faltas justificadas:

- a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adopção;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos deste contrato e até cinco dias por ano;
- c) As motivadas por acidente de trabalho e cumprimento de obrigações legais, bem como por doença, desde que, neste último caso, não ultrapasse cinco dias por ano;
- d) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;
- e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, nos termos deste contrato.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

5 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sex-

ta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores com contrato inferior a seis meses**

1 — Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — No caso de o trabalhador ser pago à hora, o cálculo da retribuição correspondente ao período de férias será efectuado em termos médios, com referência aos últimos 12 ou 6 meses, conforme a duração do contrato.

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup> («Efeitos das faltas no direito a férias») não implica redução correspondente na retribuição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade empregadora.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Marcação**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para

o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e aprovado até ao dia 15 de Abril de cada ano e ser afixado na sede ou escritório da entidade empregadora situado na área geográfica onde o trabalhador preste as suas funções, entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

6 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já ini-

ciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> («Marcação»).

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto a marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação ao contrato.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Doença ou parto no período de férias**

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> («Marcação»). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.

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

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

6 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SECÇÃO II

### **Feriados e faltas**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Os feriados obrigatórios são:

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

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;  
Terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período de trabalho diário o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.



3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO III

#### Outras situações

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão retribuídos, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

2 — Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela retribuição base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão retributivo, pelas retribuições variáveis, quando as houver, e por todas as outras prestações regulares e periódicas pagas por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3 — Não são consideradas retribuição as seguintes prestações:

a) Gratificações ocasionais, prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desem-

penho profissional do trabalhador, quando não atribuídos com carácter regular e permanente ou antecipadamente garantidos;

- b) Ajudas de custo, despesas de viagem, transporte ou instalação;
- c) Retribuição de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Subsídio para falhas;
- f) Participação nos lucros.

4 — As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III do presente CCT.

5 — Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição mista

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — A parte certa da retribuição, calculada em função do tempo de trabalho, não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo da retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que disser respeito ou em data fixa mensal a acordar com o empregador.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago:

- a) Por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou em data precedente que corresponda à prática habitual da empresa;
- b) Proporcionalmente, nos casos em que o gozo do período de férias seja interpolado e desde que sejam gozados, no mínimo, cinco dias úteis consecutivos;
- c) Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

3 — No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste CCT, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador ser pago à hora, o cálculo da retribuição correspondente ao subsídio de Natal será efectuado em termos médios, com referência aos últimos 12 ou 6 meses, ou ao tempo da execução do contrato, se inferior.

3 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, podendo no entanto ser liquidado por duodécimos por acordo entre trabalhador e empregador.

4 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3 de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2007 e no montante de € 3,20 a partir de 1 de Janeiro de 2008, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração igual ou superior a cinco horas.

3 — Nos casos de prestação de trabalho a tempo parcial inferior a cinco horas diárias, o valor do subsídio será calculado em termos proporcionais.

4 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

5 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas prefixadas, calculado com base na fórmula:

número de horas × 25 % da retribuição base mensal

para as situações previstas na alínea b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 — O trabalhador que presta serviço em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho incluiu prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de valor correspondente a um dia normal de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 5 da cláusula 55.<sup>a</sup> («Retribuição»).

2 — No caso dos trabalhadores a tempo parcial, em que o período normal de trabalho diário é variável, o valor do subsídio corresponderá ao mais elevado entre a média diária de horas de trabalho semanal e o número de horas trabalhado no domingo em causa, mas nunca inferior a quatro.

3 — O subsídio de domingo não é devido aos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente ao sábado e ou ao domingo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de funções

1 — A nomeação formal por escrito para o exercício temporário de funções de coordenação institucional de grupo ou equipa poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio, de valor equivalente a pelo menos 10 % da retribuição base mensal, o qual acrescerá a essa retribuição.

2 — O pagamento do subsídio referido no número anterior apenas é devido enquanto o trabalhador se mantiver no desempenho daquelas funções.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;

- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a pelo menos 30 dias de retribuição mensal por cada ano, ou fracção, não podendo ser inferior a três meses nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será pelo menos o previsto no número anterior.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 45 dias da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, incluindo as datas de admissão e de saída, e o cargo, ou os cargos, que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

5 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 73.<sup>a</sup> («Despedimento»).

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Nos processos disciplinares o prazo de resposta à nota de culpa é de 10 dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

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

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Despedimento**

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

## **CAPÍTULO X**

### **Actividade sindical**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das entidades empregadoras textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais

dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões sindicais ou intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais trinta e seis horas anuais.

4 — Os créditos de horas previstos nos números anteriores podem ser utilizados até ao máximo de cinco dias mensais, ou por período superior se obtiver o acordo da empresa.

5 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — Aos trabalhadores não sindicalizados a quem seja aplicada a presente convenção colectiva de trabalho será descontado no salário, a título de contribuição para as despesas de negociação e aplicação do CCT, o valor correspondente a 0,66 % da retribuição mensal, que será enviado a um dos sindicatos outorgantes escolhido pelo trabalhador.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram e a título permanente, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

### CAPÍTULO XI

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

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

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas mensais, até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> («Dispensas para consultas e assistência aos filhos»).

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou a saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2 — Os jovens trabalhadores deverão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras, nos termos legais, promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e benefícios complementares

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este CCT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de tra-

balho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Benefícios complementares

1 — As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3 — Mantêm-se no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas em cujas instalações os trabalhadores prestem serviço e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão directamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, devendo avisar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, caso não possam comparecer na data marcada.

4 — Se o trabalhador não cumprir com o disposto no número anterior, terá de ressarcir a empresa do eventual custo da consulta e fica ainda sujeito a procedimento disciplinar.

5 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

### CAPÍTULO XIV

#### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da ANESM e três em representação da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade respeitantes à interpretação e integração da convenção serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.



6 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Centro de arbitragem

As partes contratantes podem constituir um centro de arbitragem institucionalizada para conflitos individuais de trabalho que envolvam trabalhadores e entidades empregadoras a quem este CCT seja aplicável.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Regras de transição e integração

1 — Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base mensal em 1 de Julho de 2007 (escalão salarial igual ou imediatamente inferior).

2 — Para determinação da retribuição base mensal em 1 de Julho de 2007 deverão ser incorporadas na retribuição base as diuturnidades, quando existam, e todas as outras prestações que o trabalhador aufera por força de convenção colectiva de trabalho anteriormente aplicável e que não estejam previstas neste CCT.

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Julho de 2007, relevando, todavia, para efeitos de posicionamento e progressão o tempo de permanência na categoria, escalão, nível ou grau anteriores, desde que tenham prevista progressão automática.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a retribuição base.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Assistente administrativo.* — Trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, nos serviços centrais ou delegações da empresa, assegura todo o serviço relacionado com a selecção, contratação e organização do trabalho dos repositores e ou promotores, com base em orientações superiores. Atende os pedidos dos clientes e contacta os candidatos com o perfil adequado. Recolhe elementos e informa a chefia sobre o desempenho dos promotores/repositores. Ocasionalmente, pode deslocar-se às lojas em serviço de supervisão. Nas pequenas empresas desempenha ainda tarefas administrativas relacionadas com o expediente geral.

*Auxiliar de «merchandising».* — Trabalhador que em diversos locais e por diversas formas procede à distribuição de materiais publicitários ou produtos em nome dos clientes. Pode proceder ou auxiliar à montagem e desmontagem de equipamentos publicitários.

*Chefe de secção administrativa.* — Trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Chefe de serviços.* — Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

*Coordenador de loja.* — Trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de funcionários de uma ou mais lojas.

*Coordenador operacional.* — É o trabalhador que coordena a actividade de um grupo de assistentes operacionais e ou de supervisores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de actuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a actividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

*Desenhador/decorador.* — É o trabalhador que desenha ou pinta o equipamento do espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposições e similares. Executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.

*Director-geral.* — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição de políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as actividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

*Embalador.* — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Empregado de serviço externo.* — Trabalhador que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Operador logístico.* — Trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas. Pode fazer entrega de mercadorias (fazer nova definição).

*Gestor de clientes.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospecção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de acções promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

*«Merchandiser».* — Trabalhador que tem como funções a gestão dos produtos nos respectivos pontos de venda e o transporte e gestão do material PLV facultados para aquele efeito.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu

cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

*Operador de «call-center».* — É o trabalhador que no serviço de televenda recepciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementariamente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Promotor.* — Trabalhador que, actuando em pontos de venda directos e indirectos de consumo, desenvolve acções de promoção, demonstração, degustação e distribuição de amostras ou produtos junto do mercado ou consumidor com o objectivo de incrementar as vendas.

*Repositor.* — Trabalhador que na unidade comercial desempenha de forma polivalente as tarefas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, reposição, exposição de produtos e cintagens. É também responsável por manter em boas condições de limpeza as prateleiras, expositores e produtos dos clientes da entidade empregadora. Controla as mercadorias vendidas e as datas de validade dos produtos. Pode elaborar notas de encomenda. Colabora em inventários. Recolhe informações sobre preços de produtos.

*Secretário.* — Trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Servente de limpeza.* — Trabalhador que, de entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

*Supervisor de «call center».* — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Supervisor de zona.* — É o trabalhador que coordena toda a actividade num ou em vários locais de trabalho. Controla o desempenho e a qualidade dos serviços no ponto de venda, assegurando o fornecimento de todo o material promocional necessário. Pode executar ocasionalmente actividades de reposição e promoção e assegurar o recrutamento de trabalhadores de acordo com as orientações recebidas.

*Técnico.* — Trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e ou que envolvam a análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

**Técnico administrativo.** — Trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

**Técnico de informática.** — Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

**Técnico superior.** — Trabalhador normalmente habilitado com uma licenciatura, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

**Técnico de vendas.** — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da sua empresa e ou dos clientes da entidade empregadora. Pode assegurar o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

**Telefonista/recepcionista.** — Trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

**Vigilante.** — Trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e pessoas, verificando e comunicando as anomalias detectadas; verifica e regista a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de laboração; presta assistência ao cliente procedendo às explicações e informações solicitadas.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

- a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais

se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

- c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;
- d) «Escala salarial» a retribuição base mensal do trabalhador, à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior, atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Cláusula 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escala salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até cinco anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado e justificado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de

conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

#### ANEXO III-A

##### Tabela e enquadramento profissionais

(em vigor a partir de 1 de Julho de 2007)

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
I	Director-geral .....	1 225	1 262	1 300	1 339	1 380
II	Director de serviços .....	975	1 005	1 036	1 068	1 101
III	Chefe de secção administrativa ..... Chefe de serviços ..... Coordenador operacional ..... Técnico superior III .....	775	799	823	848	874
IV	Gestor de clientes II ..... Secretário II ..... Técnico administrativo II ..... Técnico II ..... Técnico informático II ..... Técnico superior II .....	675	696	717	739	762
V	Gestor de clientes I ..... Secretário I ..... Técnico administrativo I ..... Técnico I ..... Técnico informático I ..... Técnico superior I ..... Técnico de vendas VI .....	625	644	664	684	705
VI	Assistente administrativo III ..... Assistente operacional III ..... Desenhador/decorador ..... Supervisor de zona ..... Técnico de vendas V .....	565	582	600	618	637
VII	Assistente administrativo II ..... Assistente operacional II ..... Coordenador de loja ..... Operador logístico III ..... Supervisor de <i>call-center</i> ..... Técnico de vendas IV ..... Telefonista/recepcionista II .....	525	541	558	575	593
VIII	Assistente administrativo I ..... Assistente operacional I ..... Empregado de serviço externo II ..... Motorista II ..... Operador logístico II ..... Técnico de vendas III ..... Telefonista/recepcionista I .....	475	490	505	521	537
IX	Empregado de serviço externo I ..... Motorista I ..... Operador logístico I ..... Promotor II ..... Técnico de vendas II .....	450	464	478	493	508
	<i>Merchandise</i> II ..... Operador de <i>call-center</i> .....					

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
X	Promotor I ..... Repositor II ..... Técnico de vendas I .....	430	443	457	471	486
XI	<i>Merchandiser</i> I ..... Repositor I ..... Vigilante .....	409	422	435	449	463
XII	Auxiliar de <i>merchandiser</i> ..... Embalador ..... Servente de limpeza .....	408	421	434	448	462

### ANEXO III-B

#### Tabela e enquadramento profissionais

(em vigor a partir de 1 de Julho de 2008)

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
I	Director-geral .....	1 205	1 288	1 327	1 367	1 409
II	Director de serviços .....	1 000	1 030	1 061	1 093	1 126
III	Chefe de secção administrativa ..... Chefe de serviços ..... Coordenador operacional ..... Técnico superior III .....	800	824	849	875	902
IV	Gestor de clientes II ..... Secretário II ..... Técnico administrativo II ..... Técnico II ..... Técnico informático II ..... Técnico superior II .....	700	721	743	766	789
V	Gestor de clientes I ..... Secretário I ..... Técnico administrativo I ..... Técnico I ..... Técnico informático I ..... Técnico superior I ..... Técnico de vendas VI .....	650	670	691	712	734
VI	Assistente administrativo III ..... Assistente operacional III ..... Desenhador/decorador ..... Supervisor de zona ..... Técnico de vendas V .....	600	618	637	657	677
VII	Assistente administrativo II ..... Assistente operacional II ..... Coordenador de loja ..... Operador logístico III ..... Supervisor de <i>call-center</i> ..... Técnico de vendas IV ..... Telefonista/recepcionista II .....	550	567	585	603	622
VIII	Assistente administrativo I ..... Assistente operacional I ..... Empregado de serviço externo II ..... Motorista II ..... Operador logístico II ..... Técnico de vendas III ..... Telefonista/recepcionista I .....	500	515	531	547	564

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
IX	Empregado de serviço externo I .....	475	490	505	521	537
	Motorista I .....					
	Operador logístico I .....					
	Promotor II .....					
	Técnico de vendas II .....					
X	<i>Merchandiser</i> II .....	440	454	468	483	498
	Operador de <i>call-center</i> .....					
	Promotor I .....					
	Repositor II .....					
	Técnico de vendas I .....					
XI	<i>Merchandiser</i> I .....	430	443	457	471	486
	Repositor I .....					
	Vigilante .....					
XII	Auxiliar de <i>merchandiser</i> .....	425	438	452	466	480
	Embalador .....					
	Servente de limpeza .....					

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 17 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 27 de Junho de 2007.

Pela ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising:

*Maria Clara Dias da Cunha*, presidente da direcção.

*Paulo Manuel Barroso Antunes da Luz*, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o n.º 150/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIA — Assoc. Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado CTT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e, por outro, os trabalhadores

ao seu serviço, que desempenhem funções e categorias nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos previstos na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 700 trabalhadores e 64 empresas.

3 — O presente CCT abrange a actividade de inspecção de veículos motorizados, com o CAE 74000.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 12 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3 — O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4 — Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniárias, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 1 de Janeiro de 2007.

#### Cláusula 3.ª

##### Hierarquia de fontes

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Classificação profissional, admissão e acessos

#### SECÇÃO I

##### Categorias profissionais

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.

2 — Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de director técnico, de responsável técnico e de responsável da qualidade.

#### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Capacidade de exercício e admissão de menores

1 — A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

4 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.

5 — São trabalhos leves os como tal definidos por lei.

6 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do n.º 4.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a 40 % do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

4 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos dos números anteriores.

5 — O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do n.º 1, deve frequentar, em alternativa:

- a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
- b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;
- c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmem as habilitações em falta.

6 — A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

#### SECÇÃO I

##### Em geral

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no cumprimento das respectivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste

CCT e na lei, devendo colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2 — O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

- a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;
- b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas

que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica actividade de inspecção automóvel, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional;
- k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;
- n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- o) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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

3 — Ao trabalhador, no exercício da sua actividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-



- pedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
  - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
  - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
  - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;
  - g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
  - i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## SECÇÃO II

### Direitos de personalidade

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Protecção de dados pessoais

1 — O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita a execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando

particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 — As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4 — O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5 — Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à protecção de dados pessoais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Testes e exames médicos

1 — Para além das situações previstas em legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1 — O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 — A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 — Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

### SECÇÃO III

#### Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Não concorrência

1 — O trabalhador não pode exercer actividade concorrente da do empregador. Entende-se por actividade concorrente toda a que possa causar prejuízo à actividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2 — O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça actividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3 — Caso se trate de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de actividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4 — A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua actividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5 — Da compensação prevista no número anterior são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Exclusividade e pacto de permanência

1 — O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços durante um determinado período de tempo.

2 — O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infracção disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3 — O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no n.º 1 e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4 — Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

### SECÇÃO IV

#### Formação profissional

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Licenciamento profissional dos técnicos de inspecção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de inspecção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Direitos e deveres — Em geral

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

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

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Qualificação inicial dos jovens

1 — A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2 — A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Direito individual à formação

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Formação contínua

1 — O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2 — A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

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

6 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7 — As horas de formação certificada a que se refere o n.º 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Crédito da horas para formação contínua

1 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3 — Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

5 — O crédito de horas para a formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6 — Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Formação nos contratos a termo

1 — O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

## CAPÍTULO IV

### Período experimental

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo tão-só as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que durem não mais que metade do período experimental.

2 — Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores directamente dependentes da entidade empregadora;
- b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direcção, para os que exerçam cargos cujo exercício requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup> deste CCT, bem como para os que exerçam funções com autonomia técnica;
- c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

### **CAPÍTULO V**

#### **Contratos a termo**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade**

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Contratos sucessivos**

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, excepto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Duração e caducidade**

1 — O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

3 — A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação cor-

respondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

### **CAPÍTULO VI**

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Objecto do contrato de trabalho e acumulação de funções**

1 — A actividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2 — A actividade contratada, definida nos termos do número anterior, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3 — O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4 — O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais de uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria e mobilidade funcional**

1 — O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3 — Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitoriamente funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional**

1 — Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais de uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2 — Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Acordo**

1 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2 — O documento só toma a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3 — Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Local de trabalho e mobilidade geográfica**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho e deslocações em serviço**

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspecção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspecção pertencentes ao mesmo grupo empresarial, nos termos seguintes:

- a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação;
- b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Comissão de serviço**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Regime da comissão de serviço**

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direcção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado directamente dependentes dos antes designados,

bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência directa dos acima designados.

2 — Podem ser exercidos em comissão de serviço as funções de director técnico, de responsável técnico e de responsável da qualidade.

3 — O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Duração e organização do tempo de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Período normal de trabalho e tempo de trabalho Definições, duração e registo**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Registo e mapas de horário de trabalho**

1 — O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3 — Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Tempo de trabalho**

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efectivamente a desempenhar a actividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direcção do empregador.

2 — Incluem-se no tempo de trabalho tão-só as interrupções e os intervalos no trabalho que:

- a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;
- b) Sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;
- c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3 — Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2 — Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua actividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

## SECÇÃO II

### Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos do n.º 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4 — Durante o período de referência previsto no n.º 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5 — Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou

de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

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

2 — Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

## SECÇÃO III

### Descanso semanal

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Descanso semanal obrigatório e complementar

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2 — O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3 — O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias fracções.

## SECÇÃO IV

### Trabalho a tempo parcial

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Regime de trabalho a tempo parcial

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

## SECÇÃO V

### Trabalho nocturno

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Regime do trabalho nocturno

1 — Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, durante o período nocturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3 — Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador nocturno pode beneficiar de uma

redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho nocturno prestado.

4 — Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores nocturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2 — O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito a um acréscimo:

- a) De 60% na primeira hora de trabalho prestado;
- b) De 85% nas horas ou fracções subsequentes.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

## CAPÍTULO X

### Retribuição — Em geral

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tabelas salariais

As tabelas salariais são as que constam do anexo II a este CTT.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1 — A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas legais que o regem, deste CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como estrita contrapartida do seu trabalho.

3 — Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4 — Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Forma do cumprimento da retribuição

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

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

2 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3 — O aumento da duração de férias previsto no n.º 3 da cláusula 56.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de € 5,50.

2 — O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no n.º 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm ainda direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO II

### Férias e licença sem retribuição

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a

gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

- Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas justificadas;
- Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas justificadas;
- Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas justificadas.

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

5 — Para efeitos da aplicação do disposto no n.º 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período



não superior a 15 dias consecutivos, entre Maio e Outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2 — O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3 — Fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos e sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos legais.

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Contratos de duração não superior a 12 meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por declaração passada por entidade competente para o efeito.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente sequente ao casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nas condições e com os limites fixados na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste CCT;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padasto, madrastra, enteado, enteada);
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4 — As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente sequente aos factos que as justificam.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

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

4 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5 — O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de quarenta e oito horas, ser entregue ao trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento, de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

3 — A prova da situação de doença prevista é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Redução ou suspensão

1 — O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

- a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3 — Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspecção e a suspensão da actividade da entidade autorizada ou do centro de inspecção.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração

1 — A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2 — Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3 — Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4 — Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

- a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no n.º 2;
- b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de segurança social, calculadas na base da sua retribuição normal;
- c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Compensação retributiva

1 — Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida, ou à retribuição mínima prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior.

2 — A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comparticipação na compensação retributiva

1 — A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela segurança social.

2 — Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4 — O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da segurança social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

- a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2 — O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva

e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infração disciplinar grave.

3 — A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do n.º 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador

1 — Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

3 — Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

### CAPÍTULO XIII

#### Acção disciplinar

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2 — Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de acção e de recurso previstos na lei.

3 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;

- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Nota de culpa**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções que vai proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

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

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Resposta à nota de culpa**

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do exercício de funções**

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da actividade de inspecção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

## CAPÍTULO XIV

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

#### **SECÇÃO I**

##### **Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento colectivo**

1 — A decisão de despedimento colectivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.

3 — Na falta do acordo a que se refere o número anterior, nos 20 dias seguintes à data da comunicação referida no n.º 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Compensação em caso de despedimento colectivo**

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2 — Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.

3 — O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar para despedimento**

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de acção disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito**

1 — Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2 — No caso de fracção do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4 — Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

#### SECÇÃO II

##### **Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa**

1 — A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2 — A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4 — A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Aviso prévio**

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem

cargos de administração ou de direcção, bem como funções de representação.

3 — Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

#### CAPÍTULO XV

##### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

#### CAPÍTULO XVI

##### **Exercício de actividade sindical na empresa**

#### SECÇÃO I

##### **Delegados sindicais**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Número de delegados sindicais**

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três membros.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos membros da direcção**

1 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas em cada empresa é determinado da seguinte forma:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três membros.

2 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direcção sindical ao equivalente.

3 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

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

3 — No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

## SECÇÃO II

### Cobrança de quotas sindicais

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Cobrança de quotas

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 — A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no n.º 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

## CAPÍTULO XVII

### Interpretação, integração e aplicação do contrato

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Director técnico.* — É o trabalhador titular de licenciatura ou bacharelato na área de Engenharia Mecânica ou inspector com experiência técnica e profissional em actividades do sector automóvel ou de inspecção técnica há, pelo menos, seis anos, dos quais três, pelo menos, no exercício de funções de inspector. Compete ao director técnico assegurar, no âmbito da entidade autorizada, o cumprimento das disposições legais, regulamentares e técnicas relativas à metodologia e procedimentos técnicos das inspecções de veículos e prestar à Direcção-Geral de Viação todas as informações que lhe sejam solicitadas sobre esta matéria.

*Responsável técnico.* — É o trabalhador a quem compete assegurar, no âmbito do centro, o cumprimento dos deveres previstos na lei, deve ser titular de licença de inspector e ter exercido a profissão, pelo menos, nos dois últimos anos anteriores à sua designação.

*Responsável da qualidade.* — É o trabalhador a quem compete elaborar, propor ou submeter à aprovação da administração ou da gerência da empresa a política de qualidade e respectivos procedimentos operacionais em conformidade com a legislação em vigor.

*Inspector de veículos.* — É o trabalhador que, nos centros de inspecção, usa de isenção no desempenho das suas funções, cumpre todas as normas legais, regulamentares e técnicas relativas à inspecção de veículos, esclarece os utentes sobre os fundamentos técnicos do resultado da inspecção, nomeadamente sobre as consequências das deficiências, e usa de inteira correcção com o público.

*Administrativo(a).* — É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recepciona os pedidos de inspecção, atende o público, faz as marcações de inspecção e recebe os valores correspondentes.

*Trabalhador não qualificado.* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

## ANEXO II

### Tabela de salários mínimos

	Euros
I — Quadro superior . . . . .	200
II — Director técnico . . . . .	900
III — Responsável da qualidade . . . . .	850
IV — Responsável técnico . . . . .	850
V — Inspector de veículos . . . . .	735
1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções) . . . . .	600
2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
a) Responsável técnico/responsável da qualidade . . . . .	115
b) Director técnico . . . . .	165

	Euros
VI — Administrativo(a) .....	600
VII — Recepcionista .....	410
VIII — Trabalhador não qualificado .....	403

Lisboa, 14 de Junho de 2007.

Pela ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeções Automóvel:

*Fernando Teixeira*, presidente da direcção.

Pelo SETACOOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 25 de Junho de 2007. — Pelo Secretariado:  
*Victor Hugo de Jesus Sequeira — Carlos Manuel Dias Pereira*.

Depositado em 17 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 161/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global.**

A presente revisão altera o CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 28 de Agosto de 2006.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os

trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

4 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data de recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente contrato colectivo de trabalho mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos e que não possuam as habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

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

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto de acordo com o disposto na lei.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
- d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado.

3 — O trabalhador contratado a termo tem o direito de preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares de fabrico e desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos na categoria de auxiliar (de fabrico ou dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.<sup>a</sup> ou o operário de 2.<sup>a</sup> podem, ao fim de três anos, requerer exame de competência, respectivamente, a oficial de 2.<sup>a</sup> e ou a operário de 1.<sup>a</sup>, ocupando as novas vagas na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.<sup>a</sup> ou o operário de 2.<sup>a</sup> serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> e ou operário de 1.<sup>a</sup> logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.<sup>a</sup> e o operário de 1.<sup>a</sup> com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente, a oficial de 1.<sup>a</sup> e a encarregado, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.<sup>a</sup> com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ou técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo II, «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mudança da entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal, desde que antes do início da relação laboral este seja facultado pelo trabalhador à nova entidade patronal.



#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, os quais serão entregues durante o mês de Novembro.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário por hora ou o salário diário utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

a) Salário por hora:

$$\frac{\text{Ordenado semanal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

b) Salário diário:

$$\frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Benefício da refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,80, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador direito a uma diuturnidade, até no máximo seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 11 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha às diuturnidades já vencidas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano da cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

3 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos até 60 dias antes do seu início e afixá-la com 30 dias de antecedência.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e a entidade patronal.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos é sempre devido subsídio de turno, sem prejuízo do subsídio nocturno quando devido.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando havendo motivos atendi-

veis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser concedida isenção do horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam cargos de confiança ou de direcção e ainda em categorias profissionais em que tal se justifique.

2 — A isenção do horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal de 20% a 30% do vencimento mensal.

3 — O acordo entre a entidade patronal e o trabalhador onde se estabelecer a isenção do horário deverá ser remetido à Inspecção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100%.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50%, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário quando a este haja lugar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até no máximo 20 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

3 — A retribuição referente 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.

4 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção dos dias respeitantes ao n.º 2, o qual deve ser pago antes do início daquele período.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1 — A fixação da época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser afixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expreso acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo o direito de ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Proibição de interrupção de férias**

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Doença ou férias e violação do direito a férias**

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup> e no n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>

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

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

4 — No caso de incorporação no serviço militar, sendo conhecida a data da incorporação, com a antecedência

mínima de 40 dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias vencidas no decurso desse ano e respectivo subsídio.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Férias e cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

## SECÇÃO II

### **Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o descanso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado ou a segunda-feira ou metade do período normal de trabalho do sábado, e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta, o sábado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis, os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados**

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 33.<sup>a</sup>, terá ainda o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os tra-

balhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Noção de falta e seu âmbito

1 — Por «falta» entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos desta cláusula, é considerado cônjuge a pessoa única que viva maritalmente com o trabalhador.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Impedimentos prolongados

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

### CAPÍTULO VI

#### Cessação do contrato

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Causas de extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Mútuo acordo das partes

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por

ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Despedimento com justa causa**

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste contrato colectivo de trabalho e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos de idade e no mínimo 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização de base de € 25 por cada ano de casa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

5 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

6 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

7 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) e f) do n.º 5 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Deveres e garantias das partes**

#### **SECÇÃO I**

##### **Deveres**

###### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

###### **Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

###### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
- f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

#### **SECÇÃO II**

##### **Garantias**

###### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

1 — Não é permitido à entidade patronal:

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

- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito de exigir a indemnização prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO VIII**

### **Condições particulares de trabalho**

###### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

###### **Protecção à maternidade e paternidade**

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

###### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

###### **Licença por maternidade**

As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

- a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

- h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) da cláusula anterior e a ressalva da alínea h) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta

o filho tem o direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um) para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhador tem o direito de suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente aplicar-se-lhe-á o regime estabelecido na lei.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Obrigação das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-

-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

## **CAPÍTULO X**

### **Segurança social e acidentes de trabalho**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de doença**

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder os 15 dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Acidentes de trabalho**

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

## **CAPÍTULO XI**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de infracção disciplinar**

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, que consista em acção, quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos os trâmites do processo, bem como ao sindicato, que poderá estar representado para esse efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de 20 dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputadas convenientes de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infracção, por parte da empresa, do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Garantias de defesa**

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;
- b) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;
- c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até no máximo 10 dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.



#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

### CAPÍTULO XIII

#### Regulamentos internos

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos desde que não colidam com os termos deste contrato ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

### CAPÍTULO XIV

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

- a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalentes, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;
- b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores, a atribuição desse local será a título permanente;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por no mínimo um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou inter-sindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo do funcionamento dos serviços de natureza essencial, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até no máximo quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela

comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;

- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este contrato, obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao sindicato.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

##### Sector de fabrico

*Mestre ou técnico.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

*Técnico de higiene e qualidade.* — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob a orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas. Chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este nas suas faltas e impedimentos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e ou operações auxiliares de fabrico.

*Aspirante.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

##### Serviços complementares de fabrico

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

*Operário de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagem de matérias-primas em fase anterior do fabrico, operações de embalagem e afins e outros serviços complementares pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o(a) encarregado(a) nas suas faltas e impedimentos.

*Operário de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o(a) operário(a) de 1.<sup>a</sup>, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

*Auxiliar de serviços complementares.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o(a) operário(a) de 1.<sup>a</sup>

*Aprendiz(a).* — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito de funções dos(as) operários(as).

#### ANEXO II

##### Quadros obrigatórios

1 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.<sup>a</sup> em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

3 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.<sup>a</sup>

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.<sup>a</sup>

5 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.<sup>a</sup>

6 — Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

7 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

8 — É obrigatória a existência de um(a) encarregado(a) em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

9 — É obrigatória a existência de operários(as) de 1.<sup>a</sup> em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

10 — Os(as) operários(as) de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de dois por cada operário(a) de 1.<sup>a</sup>

11 — Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

12 — Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

### ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre .....	666	601
Técnico de higiene e qualidade .....	630	563,50
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	602	528
Controlador de qualidade .....	572,50	498
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	541,50	471,50
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	489	448,50
Auxiliar de fabrico .....	433	421,50
Aspirante .....	403	403
Sectores complementares de fabrico:		
Encarregado .....	490	456,50
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	447	436
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	434	420
Auxiliar de serviços .....	416,50	416,50
Complementares .....	403	403
Aprendiz .....		

Lisboa, 2 de Abril de 2007.

Pela ANCIPA — Associação de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:  
*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

SINTAS — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 11 de Julho de 2007. — Pela Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 18 de Julho de 2007, a fl. 175 do livro n.º 10, com o n.º 164/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, 26, de 15 de Julho de 2005, e 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 2007. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Março de 2007.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 23,47.

11 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 42,20 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 27.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,15;  
Almoço ou jantar — € 9,40;  
Alojamento e pequeno-almoço — € 27,62;  
Diária completa — € 42,28.

11 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será € 2,98 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial e enquadramento

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral .....	1 246,50
1	Profissional de engenharia do grau 3 .....	1 177,50
2	Director .....	
3	Chefe de escritório .....	1 063
4	Chefe geral de serviços .....	
5	Adjunto/assessor de direcção .....	
6	Analista de sistemas .....	953
7	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril .....	
8	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço .....	
9	Chefe de vendas .....	
10	Contabilista/técnico oficial de contas .....	
11	Profissional de engenharia do grau 2 .....	
12	Tesoureiro .....	
13	Ajudante de encarregado fabril .....	794
14	Analista principal .....	
15	Chefe de manutenção .....	
16	Chefe de produto ou grupo de produtos .....	
17	Chefe de publicidade .....	
18	Chefe de secção .....	
19	Chefe ou encarregado de produção .....	
20	Encarregado geral de armazém .....	
21	Profissional de engenharia do grau 1-B .....	
22	Programador .....	
23	Técnico de organização .....	
24	Ajudante de encarregado de produção .....	658
25	Desenhador projectista .....	
26	Inspector de vendas .....	
27	Operador de sistemas .....	
28	Profissional de engenharia do grau 1-A .....	
29	Técnico de serviço social .....	
30	Encarregado da construção civil .....	596
31	Encarregado de armazém .....	
32	Encarregado de fogueiro .....	
33	Encarregado de refeitório .....	
34	Encarregado electricista .....	
35	Encarregado metalúrgico .....	
36	Enfermeiro-coordenador .....	
37	Escriturário principal/técnico administrativo .....	
38	Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
39	Secretário de direcção .....	
40	Técnico de electrónica .....	
41	Analista de 1. <sup>a</sup> .....	554,50
42	Chefe de equipa da construção civil .....	
43	Chefe de equipa electricista .....	
44	Chefe de equipa metalúrgico .....	
45	Chefe de linha .....	
46	Chefe de sala de processo .....	
47	Operador de computador principal .....	
48	Técnico de equipamento de venda .....	
49	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	
50	Analista de 2. <sup>a</sup> .....	
51	Caixa .....	
52	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
8	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	533,50
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Desenhador .....	
	Educador de infância .....	
	Enfermeiro .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de pesados .....	
	Motorista-vendedor-distribuidor .....	
	Oficial electricista .....	
	Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de elevação e transporte .....	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Preparador de extractos, concentrados e sumos .....	
	Promotor de vendas .....	
	Prospector de vendas .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Técnico auxiliar de electrónica .....	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	500
	Ajudante de chefe de linha .....	
	Analista de 3. <sup>a</sup> .....	
	Apontador .....	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Chefe de pessoal de apoio .....	
	Cobrador .....	
	Conferente .....	
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Demonstrador/repositor .....	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Montador de publicidade .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Operador de máquinas de elevação e transporte .....	
	Operador de registo de dados .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
10	Ajudante de motorista .....	482
	Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor .....	
	Ajudante de técnico de equipamento de venda .....	
	Analista estagiário .....	
	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de produção .....	
	Empregado de balcão .....	
	Estucador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lubrificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lubrificador de automóveis .....	
	Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de tratamento de águas .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Preparador de xaropes .....	
	Telefonista .....	
	Ajudante de fogoeiro .....	
	Auxiliar de laboratório .....	
	Contínuo .....	
	Costureiro .....	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
11	Empregado de refeitório .....	443
	Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operário não especializado ou servente .....	
	Porteiro ou guarda .....	
	Auxiliar de armazém .....	
	Auxiliar de publicidade .....	
	Servente da construção civil .....	
	Servente de viaturas de carga .....	
12	Auxiliar de produção .....	424
	Jardineiro .....	
13	Servente de limpeza .....	405
14	Aprendiz .....	403
	Paquete .....	
	Praticante .....	

Lisboa, 20 de Junho de 2007.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, secretário nacional executivo.

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

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, 26, de 15 de Julho de 2005, e 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e

vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 2007. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Março de 2007.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Designação e categorias profissionais**

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

1 — As empresas deverão, para efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2% de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Condições especiais de admissão**

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data

da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

##### **Grupo A — Cobradores**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

##### **Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares**

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para paquete e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

##### **Grupo C — Profissionais de electricidade**

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

##### **Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos de idade.

##### **Grupo E — Profissionais de electrónica**

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

#### Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

#### Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

#### Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;

c) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de 12 meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;
- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores são a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

#### Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos.

b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça no mínimo seis meses como aprendiz.

c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo 1 da cláusula 9.ª

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

#### Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

#### Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução.

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

#### Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

#### Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

#### Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

#### Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias. No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado

grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Readmissão

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

#### Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com no mínimo 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc., observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.



#### Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

#### Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	—	1	—
2 .....	1	1	—
3 .....	1	1	1
4 .....	1	2	1
5 .....	2	2	1
6 .....	2	2	2
7 .....	2	3	2
8 .....	3	3	2
9 .....	4	3	2
10 .....	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro de base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

#### Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja no mínimo 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com no mínimo cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriurário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriurário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriurário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriurários ou a um, no caso de o número de escriurários ser inferior a quatro.

#### Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	2	1
7 .....	2	2	2	1
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecida neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

#### Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1 .....	—	1	—	—	—
2 .....	1	—	—	—	1
3 .....	1	1	—	—	1
4 .....	1	1	—	1	1

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
5 .....	2	1	—	—	2
6 .....	2	1	—	1	2
7 .....	2	1	1	—	3
8 .....	2	1	1	1	3
9 .....	2	2	1	—	4
10 .....	2	2	1	1	4

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

#### Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1. <sup>a</sup>	Operadores de 2. <sup>a</sup>
1 .....	1	—
2 .....	1	1
3 .....	1	2
4 .....	1	3
5 .....	2	3
6 .....	2	4
7 .....	2	5
8 .....	2	6
9 .....	3	6
10 .....	3	7
11 .....	3	8
12 .....	4	8
13 .....	4	9
14 .....	4	10
15 .....	5	10
16 .....	5	11
17 .....	5	12
18 .....	5	13
19 .....	6	13
20 .....	6	14
21 .....	6	15
22 .....	7	15
23 .....	7	16
24 .....	7	17
25 .....	8	17
26 .....	8	18
27 .....	8	19
28 .....	8	20
29 .....	9	20
30 .....	9	21
31 .....	9	22
32 .....	10	22
33 .....	10	23
34 .....	10	24
35 .....	11	24
36 .....	11	25
37 .....	11	26
38 .....	11	27
39 .....	12	27
40 .....	12	28
41 .....	12	29
42 .....	13	29
43 .....	13	30
44 .....	13	31
45 .....	14	31

Número de trabalhadores	Operadores de 1. <sup>a</sup>	Operadores de 2. <sup>a</sup>
46 .....	14	32
47 .....	14	33
48 .....	14	34
49 .....	15	34
50 .....	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

##### 1 — Princípios gerais:

- Para o preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;
- Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

##### Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

##### Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

##### a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;
- Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade;

##### b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

##### c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

#### Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) Os terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

#### Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

#### Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A) e (1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da Federação das Associações Nacionais de Engenharia (FEANI).

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

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

#### Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriturários.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

#### Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

#### Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente serem tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de iden-

tificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.

f) Serventes:

1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada.

2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior no prazo máximo de 30 dias contados a partir do momento em que dela teve conhecimento.

3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática à profissão indicada pelo servente deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias.

4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame.

5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula, conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que solicitou exame.

6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

#### Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente ingressam directamente na carreira de técnico de desenho com a categoria de:

- 1) Tirocinante do 1.º ano se até à admissão não tiverem exercido a profissão;
- 2) Tirocinante do 2.º ano se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;
- 3) Desenhador até três anos se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em Desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinante do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

#### Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categorias serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior

decorridos três anos de permanência na sua categoria;

b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

#### Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista-vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista-vendedor-distribuidor desde que possuam carta de condução.

### CAPÍTULO III

#### Contratos de duração temporária — Regimes especiais

##### Cláusula 11.ª

##### Trabalho sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita, o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 12.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, a função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de

chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega de cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;
- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lockout*.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título e ainda no caso de ces-

são de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos 12 meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Situação de falência ou insolvência**

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar as quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar trinta e nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

4 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Horário especial de trabalho**

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período ou em dois desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.<sup>a</sup>, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;
- c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 23,47.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na 1.<sup>a</sup> hora, 75 % na 2.<sup>a</sup> e 100 % nas restantes. Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Vencimento semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta ou na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos perío-

dos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com no mínimo um mês de antecedência, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 42,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 24 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho noturno.

3 — A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho noturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério de Emprego e Segurança Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalha-

dores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;  
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos cancelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Período de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá o direito de gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser



concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, este terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médicos-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incor-

rer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

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

18 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil e, no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmãos, avós, netos e cunhados, bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- f) O cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;
- g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;
- h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, nas cláusulas 69.<sup>a</sup> e 70.<sup>a</sup> e no n.º 8 da cláusula 85.<sup>a</sup>

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup> e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, não presumindo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam sendo atribuídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente

ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção quer em omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Início do procedimento disciplinar**

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

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

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar em caso de despedimento**

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Aplicação de outras sanções**

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento,

a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requereiram.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador o direito de ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Recurso**

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição, diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 27. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador auferir não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, a classe, o escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham o direito de ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem o direito de descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.<sup>a</sup> classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,15;

Almoço ou jantar — € 9,40;

Alojamento e pequeno-almoço — € 27,62;

Diária completa — € 42,28.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual e grandes deslocações as restantes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.<sup>a</sup> derivam de:

- a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.<sup>a</sup>:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa

assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

## **CAPÍTULO XI**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Protecção à maternidade e paternidade**

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>-A**

##### **Licença por maternidade**

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

- a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos <sup>(1)</sup>, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro <sup>(2)</sup>, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>-B**

##### **Licença por paternidade**

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) De morte da mãe;
- c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>-C**

##### **Adopção**

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>-D**

##### **Dispensas para consultas e amamentação**

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente <sup>(3)</sup>, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora <sup>(4)</sup> para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão con-

junta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>-E

##### **Suspensão da prestação de trabalho**

O pai ou a mãe trabalhadores têm o direito de suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Qualificação de trabalhador-estudante**

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.<sup>a</sup>, 61.<sup>a</sup>, 62.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup>, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Facilidades para frequência das aulas**

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudan-

tes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

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

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

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

- a) Duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos**

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem o direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Cessação de direitos**

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.<sup>a</sup> cessam quando o trabalhador-estudante não tiver apro-

veitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

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

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

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

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Férias e licenças**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm o direito de marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias

úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Efeitos profissionais da valorização escolar**

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

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Requisitos para a fruição de regalias**

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto da entidade patronal, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.<sup>a</sup> da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

## CAPÍTULO XII

### **Formação profissional**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que ao nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.



3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25% da sua retribuição mensal.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Condições sociais**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio de doença**

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Complemento da pensão por invalidez**

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Refeitórios**

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do

seu local de trabalho (fixo) mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será € 2,98 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Creches**

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Segurança, higiene e saúde no local de trabalho**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Condições para a existência da comissão de segurança**

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Composição da comissão de segurança**

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho e será designado por encarregado de segurança.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Emprego e Segurança Social a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

## CAPÍTULO XV

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm o direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem o seu horário de trabalho ser alterado, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.<sup>a</sup>, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;
- b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;
- c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;
- d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;
- e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;
- f) De 500 ou mais trabalhadores — número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.<sup>a</sup>

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO XVI

#### Comissões paritárias

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores,

designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

##### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

##### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

##### Notas

- (<sup>1</sup>) Gémeos.
- (<sup>2</sup>) O que há-de nascer.
- (<sup>3</sup>) Comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico.
- (<sup>4</sup>) Cada um.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

*Adjunto de administração/gerência.* — É o profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

*Adjunto/assessor de direcção.* — É o trabalhador que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Ajudante electricista.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de chefe de linha.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

*Ajudante de costureiro.* — É o trabalhador que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

*Ajudante de encarregado fabril.* — É o trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

*Ajudante de encarregado de produção.* — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

*Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

*Ajudante de técnico de equipamento de venda.* — É o trabalhador que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

*Analista.* — É o trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

*Analista estagiário.* — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

*Analista principal.* — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que mais bem respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de infor-

mação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara «ordnogramas» e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

*Apontador.* — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

*Auxiliar menor (construção civil).* — É o trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

*Auxiliar de produção.* — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folha de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de equipa (construção civil).* — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

*Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

*Chefe ou encarregado de produção.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo

programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

*Chefe de equipa (electricista).* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

*Chefe de linha.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

*Chefe de manutenção.* — É o trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

*Chefe de pessoal de apoio.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.<sup>a</sup>, grupo B.

*Chefe de produto ou grupo de produtos.* — É o trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

*Chefe de publicidade.* — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas seja directamente, estabelecendo os necessários contactos com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

*Chefe de sala de processos.* — É o trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

*Contínuo.* — É o trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

*Controlador de produção.* — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau brix e  $Co^2$  do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

*Correspondente.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (na língua

portuguesa ou em língua estrangeira), dando-lhe seguimento apropriado; lê (traduz se necessário) o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Costureiro.* — É o trabalhador que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e texto baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

*Demonstrador/repositor.* — É o trabalhador que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução,



assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

*Director.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

*Director-geral.* — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Educador de infância.* — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório, executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Encarregado da construção civil.* — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores independentemente das suas categorias profissionais.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de fogueiro.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita géneros utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras ope-

rações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou de outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

*Estenodactilógrafo.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

*Estocador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais

ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda de óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Lubrificador de veículos automóveis.* — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador de publicidade.* — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

*Motorista de ligeiros e pesados.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para trata-

mento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

*Operador de computador principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao operador de computador, colabora directamente com os superiores hierárquicos e pode coordenar as tarefas de um grupo de operadores de computador.

*Operador de linha de produção.* — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas de elevação e transporte.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reproduções, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho e realiza-o mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a processamentos informáticos, para o que utiliza máquinas apropriadas; acciona um teclado para registar os dados em fitas, bandas ou discos; utiliza o teclado para se certificar de possíveis erros existentes nos suportes magnéticos, corrige possíveis erros detectados. Acessoriamente pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas.

*Operador de sistemas.* — É o trabalhador que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

*Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

*Operário não especializado ou servente.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

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

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são efectuadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Pintor de veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

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

*Preparador de extractos, concentrados e sumos.* — É o trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

*Preparador de xaropes.* — É o trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

*Profissional ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção,

manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

*Profissional ou auxiliar de publicidade.* — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

#### Profissionais de engenharia

##### Graus 1-A e 1-B

##### Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

##### Grau 2

##### Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

##### Grau 3

##### Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

##### Grau 4

##### Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

#### Grau 5

##### Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente são confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### Grau 6

##### Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administração sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tra-

tamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretária(o) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

*Servente de construção civil.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

*Servente de viaturas de carga.* — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas

nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

*Técnico auxiliar de electrónica.* — É o trabalhador que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

*Técnico de electrónica estagiário.* — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>, grupo E.

*Técnico de equipamento de venda.* — É o profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

*Técnico de organização.* — É o trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

*Técnico de serviço social.* — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

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

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador de limpeza (servente).* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria

de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

*Vigilante com funções pedagógicas.* — É o trabalhador que, e sempre que possível sob a orientação do(a) educador(a) de infância, professor(a) ou enfermeiro(a) e a creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

Cuida ainda da arrumação das salas.

## ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais em euros
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral .....	1 246,50
1	Profissional de engenharia de grau 3 .....	1 177,50
2	Director .....	
2	Chefe de escritório .....	1 063
2	Chefe geral de serviços .....	
2	Adjunto/assessor de direcção .....	
3	Analista de sistemas .....	953
3	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril .....	
3	Chefe de departamento, de divisão ou serviço .....	
3	Chefe de vendas .....	
3	Contabilista/técnico oficial de contas .....	
3	Profissional de engenharia de grau 2 .....	
3	Tesoureiro .....	
4	Ajudante de encarregado fabril .....	794
4	Analista principal .....	
4	Chefe de manutenção .....	
4	Chefe de produto ou grupo de produtos .....	
4	Chefe de publicidade .....	
4	Chefe de secção .....	
4	Chefe ou encarregado de produção .....	
4	Encarregado geral de armazém .....	
4	Profissional de engenharia de grau 1-B .....	
4	Programador .....	
4	Técnico de organização .....	
5	Ajudante de encarregado de produção .....	658
5	Desenhador projectista .....	
5	Inspector de vendas .....	
5	Operador de sistemas .....	
5	Profissional de engenharia de grau 1-A .....	
5	Técnico de serviço social .....	
	Encarregado da construção civil .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de fogueiro .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Encarregado electricista .....	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais em euros
6	Encarregado metalúrgico ..... Enfermeiro-coordenador ..... Escriturário principal/técnico administrativo ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica .....	596
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de equipa da construção civil ..... Chefe de equipa electricista ..... Chefe de equipa metalúrgico ..... Chefe de linha ..... Chefe de sala de processo ..... Operador de computador principal ..... Técnico de equipamento de venda .....	554,50
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador ..... Educador de infância ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista vendedor distribuidor ..... Oficial electricista ..... Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de elevação e transporte ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de extractos, concentrados e sumos ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico auxiliar de electrónica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	533,50
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de chefe de linha ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Apontador ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de pessoal de apoio ..... Cobrador ..... Conferente ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Demonstrador/repositor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de publicidade ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de elevação e transporte ..... Operador de registo de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista vendedor-distribuidor ..... Ajudante de técnico de equipamento de venda .....	500
	Analista estagiário ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção .....	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais em euros
10	Empregado de balcão ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de automóveis ..... Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de águas ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de xaropes ..... Telefonista .....	482
11	Ajudante de foguetiro ..... Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de refeitório ..... Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ou servente ..... Porteiro ou guarda ..... Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de publicidade ..... Servente da construção civil ..... Servente de viaturas de carga .....	443
12	Auxiliar de produção ..... Jardineiro .....	424
13	Servente de limpeza .....	405
14	Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	403

### ANEXO III

#### Estrutura de níveis de qualificação

##### 1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência;  
Adjunto/assessor de direcção;  
Analista de sistemas;  
Chefe de departamento, divisão ou serviço;  
Chefe de vendas;  
Director;  
Director-geral;  
Profissional de engenharia de grau 1-A;  
Profissional de engenharia de grau 1-B;  
Profissional de engenharia de grau 2;  
Profissional de engenharia de grau 3;  
Profissional de engenharia de grau 4;  
Profissional de engenharia de grau 5;  
Profissional de engenharia de grau 6.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista;  
Tesoureiro.

###### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;  
Analista principal;  
Chefe de departamento ou encarregado fabril;  
Chefe de produto ou de grupo de produtos;  
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa da construção civil;  
Chefe de equipa electricista;  
Chefe de equipa metalúrgico;  
Chefe de linha;  
Chefe de manutenção;  
Chefe de publicidade;  
Chefe de sala de processo;  
Chefe de secção;  
Chefe ou encarregado de produção;  
Encarregado da construção civil;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de refeitório;  
Encarregado electricista;  
Encarregado fogueiro;  
Encarregado geral de armazém;  
Encarregado metalúrgico;  
Enfermeiro-coordenador;  
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Desenhador projectista;  
Enfermeiro com curso geral ou equivalente;  
Escriturário principal;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (português);  
Guarda-livros;  
Programador;  
Secretário(a) da direcção;  
Técnico de electrónica;  
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório;  
Correspondente em português;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo em português;  
Operador de computador;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador de sistemas;  
Operador mecanográfico;  
Perfurador-verificador;  
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;  
Caixeiro;  
Fiel de armazém;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;  
Controlador de produção;  
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;  
Analista químico;  
Canalizador;  
Carpinteiro de toscos;  
Carpinteiro de limpos;  
Chefe de pessoal de apoio;  
Cimenteiro;  
Cozinheiro;  
Desenhador;  
Dispenseiro;  
Educadora de infância;  
Enfermeiro sem curso geral equivalente;  
Estucador;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Montador de publicidade;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Motorista vendedor-distribuidor;  
Oficial electricista;  
Operador de máquinas de elevação e transporte;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Pintor de veículos, máquinas e móveis;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Técnico auxiliar de electrónica;  
Técnico de equipamento de venda;  
Torneiro mecânico;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de motorista;  
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;  
Ajudante de técnico de equipamento de venda;  
Apontador;  
Caixoteiro;  
Cobrador;  
Conferente;  
Costureiro;  
Dactilógrafo;  
Demonstrador/repositor;  
Distribuidor;  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório;  
Jardineiro;  
Lubrificador;  
Lubrificador de veículos automóveis;  
Operador de registo de dados;  
Pré-oficial electricista;  
Profissional ou auxiliar de publicidade;  
Telefonista;  
Vigilante com funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;  
Operador de tratamento de águas;  
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;  
Auxiliar de laboratório;



Contínuo;  
Operário não especializado ou servente;  
Porteiro ou guarda;  
Profissional ou auxiliar de armazém;  
Servente da construção civil;  
Servente de limpeza;  
Servente de viaturas de carga.

## 7.2 — Produção:

Auxiliar menor;  
Auxiliar de produção;  
Operário não especializado ou servente.

## A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;  
Analista estagiário;  
Aprendiz;  
Estagiário;  
Paquete;  
Praticante.

Lisboa, 20 de Junho de 2007.

APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, secretário nacional executivo.

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

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Depositado em 16 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 156/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística) e, por outro, os tra-

balhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2007. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2007.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 23,47.

11 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 42,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 27.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 e 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,15;  
Almoço ou jantar — € 9,40;  
Alojamento e pequeno-almoço — € 27,62;  
Diária completa — € 42,28.

.....  
11 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será € 2,98 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral .....	1 246,50
1	Profissional de engenharia de grau 3 .....	1 177,50
2	Chefe de escritório .....	1 063
3	Chefe geral de serviços .....	
3	Adjunto/assessor de direcção .....	
3	Analista de sistemas .....	953
3	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.	
3	Chefe de departamento, de divisão ou serviço.	
3	Chefe de vendas .....	
3	Contabilista/técnico oficial de contas .....	
3	Profissional de engenharia de grau 2 .....	
3	Tesoureiro .....	
4	Ajudante de encarregado fabril .....	794
4	Analista principal .....	
4	Chefe de manutenção .....	
4	Chefe de produto ou grupo de produtos .....	
4	Chefe de publicidade .....	
4	Chefe de secção .....	
4	Chefe ou encarregado de produção .....	
4	Encarregado geral de armazém .....	
4	Profissional de engenharia de grau 1-B .....	
4	Programador .....	
4	Técnico de organização .....	
5	Ajudante de encarregado de produção .....	658
5	Desenhador-projectista .....	
5	Inspector de vendas .....	
5	Operador de sistemas .....	
5	Profissional de engenharia de grau 1-A .....	
5	Técnico de serviço social .....	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (em euros)
6	Encarregado da construção civil .....	596
6	Encarregado de armazém .....	
6	Encarregado de fogueiro .....	
6	Encarregado de refeitório .....	
6	Encarregado electricista .....	
6	Encarregado metalúrgico .....	
6	Enfermeiro-coordenador .....	
6	Escriturário principal/técnico administrativo.	
6	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	
6	Secretário de direcção .....	
6	Técnico de electrónica .....	
7	Analista de 1. <sup>a</sup> .....	554,50
7	Chefe de equipa da construção civil .....	
7	Chefe de equipa electricista .....	
7	Chefe de equipa metalúrgico .....	
7	Chefe de linha .....	
7	Chefe de sala de processo .....	
7	Operador de computador principal .....	
7	Técnico de equipamento de venda .....	
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	533,50
8	Analista de 2. <sup>a</sup> .....	
8	Caixa .....	
8	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Desenhador .....	
8	Educador de infância .....	
8	Enfermeiro .....	
8	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Fiel de armazém .....	
8	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Motorista de pesados .....	
8	Motorista-vendedor-distribuidor .....	
8	Oficial electricista .....	
8	Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup>	
8	Operador de máquinas de elevação e transporte.	
8	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup>	
8	Preparador de extractos, concentrados e sumos.	
8	Promotor de vendas .....	
8	Prospector de vendas .....	
8	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Técnico auxiliar de electrónica .....	
8	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
8	Vendedor .....	
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	500
9	Ajudante de chefe de linha .....	
9	Analista de 3. <sup>a</sup> .....	
9	Apontador .....	
9	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	
9	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
9	Chefe de pessoal de apoio .....	
9	Cobrador .....	
9	Conferente .....	
9	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	
9	Demonstrador/repositor .....	
9	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
9	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
9	Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	
9	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
9	Montador de publicidade .....	
9	Motorista de ligeiros .....	
9	Operador de máquinas de elevação e transporte.	
9	Operador de registo de dados .....	
9	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
10	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. Ajudante de técnico de equipamento de venda. Analista estagiário ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção ..... Empregado de balcão ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de automóveis ..... Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> .... Operador de tratamento de águas ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de xaropes ..... Telefonista .....	482
11	Ajudante de fogueiro ..... Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de refeitório ..... Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> ... Operário não especializado ou servente ... Porteiro ou guarda ..... Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de publicidade ..... Servente da construção civil ..... Servente de viaturas de carga .....	443
12	Auxiliar de produção ..... Jardineiro .....	424
13	Servente de limpeza .....	405
14	Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	403

Lisboa, 20 de Junho de 2007.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 18 de Junho de 2007. — Pelo Secretariado: *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Depositado em 13 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 153/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra.**

Cláusula prévia

#### Alteração

O CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta (apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 698 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência do contrato

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,80, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

**ANEXO III****Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) ..... Encarregado geral de armazém (com./arm.) ..... Técnico do serviço social (SS) .....	679
II	Encarregado electricista (elec.) ..... Encarregado (metalúrgico) (met.) .....	647
III	Analista principal ..... Caixeiro-encarregado (com./arm.) ..... Encarregado de armazém (com./arm.) ... Chefe de equipa (met.) ..... Chefe de equipa (elec.) ..... Chefe de movimento (rod.) .....	628
IV	Inspector de vendas (com.) ..... Preparador de trabalho (met.) ..... Analista físico-químico de 1. <sup>a</sup> (quím.) ....	598
V	Encarregado (CC) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (elec.) ..... Chefe de cozinha (hot.) ..... Encarregado de refeitório (hot.) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Fiel de armazém (met.) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (met.) ... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) .....	581,50
VI	Motorista de pesados (rod.) ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Caixeiro viajante e de praça sem comissões (com./arm.) ..... Fiel de armazém (com./arm.) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões ..... Vendedor especializado sem comissões ... Demonstrador (com./arm.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.) ..... Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (quím.) .... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) .....	567
VII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (elec.) ..... Encarregado de cargas e descargas (gar.) ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) ... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.) ... Pintor de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) .....	544,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
VIII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> (com./adm.) ..... Conferente (com./arm.) ..... Repositor ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (hot.) ..... Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) ..... Motorista de ligeiros .....	511,50
IX	Oficial de 3. <sup>a</sup> (elec.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (met.) ... Pintor de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (quím.) ....	497
X	Ajudante de motorista (rod.) ..... Lubrificador (rod.) .....	488
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Operador de empilhador (com./arm.) .... Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões (com./arm.) ..... Vendedor especializado com comissões (com./arm.) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hot.) ..... Despenseiro (hot.) ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Preparador (quím.) .....	462,50
XII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) ..... Embalador (com./arm.) ..... Servente (CC) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (elec.) ..... Lavador (rod.) ..... Servente de viaturas de carga (rod.) .... Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) ..... Empregado de refeitório ou cantina (hot.) ..... Servente (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) .....	461,50
XIII	Caixeiro ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (com.) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (elec.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) .....	408
XIV	Ajudante de electricista (elec.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano sem aprendizagem (met.) .....	406

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.). Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.). Aprendiz do 2.º ano (met.) ..... Aprendiz (hot.) ..... Aprendiz do 2.º ano (elec.) .....	404
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.). Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.). Aprendiz (CC) ..... Aprendiz do 1.º ano (elec.) ..... Aprendiz do 1.º ano (met.) .....	403

### ANEXO III-A

**Tabela de salários para profissionais de engenharia**

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A .....	792,5
Grau I-B .....	784
Grau II .....	840
Grau III .....	1 035
Grau IV .....	1 216
Grau V .....	1 393
Grau VI .....	1 582

Lisboa, 2 de Abril de 2007.

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

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorgou esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPACES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 9 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 18 de Julho de 2007, a fl. 175 do livro n.º 10, com o n.º 163/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras.**

#### **Acta**

Aos 3 dias do mês de Julho de 2007, na sede da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cur-

tumes, sita no Centro Tecnológico da Indústria de Curtumes, São Pedro, Alcanena, reuniram-se os representantes dessa associação e os do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, para darem continuidade às negociações de revisão do CCT do sector.

Depois de terem sido amplamente discutidas as questões que ainda estavam pendentes as partes concluíram o seguinte acordo:

#### **CCT curtumes/produção e funções auxiliares**

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a indústria de curtumes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, rectificada por publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga.

### **CAPÍTULO XIV**

##### **Cláusula 68.ª**

##### **Subsídio de alimentação e assiduidade**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,20 por dia efectivo de trabalho.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

### **CAPÍTULO XVII**

##### **Cláusula 103.ª**

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.ª e 15.ª e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.ª, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

**ANEXO II**  
**Tabelas salariais**  
**Remunerações mínimas**

Nível	Remuneração mínima (em euros)
I .....	844,50
II .....	765,30
III .....	709,40
IV .....	674,50
V .....	634,90
VI .....	612,25
VII (a) .....	592
VIII .....	568
IX .....	490
X .....	410
XI .....	403,50
XII .....	377
XIII .....	324

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

*Nota.* — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

**ANEXO III**  
**Enquadramento das profissões em níveis**  
**de qualificação e remuneração**

**Nível I:**

Técnico de curtumes;  
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

**Nível II:**

Ajudante técnico.

**Nível III:**

Encarregado geral.

**Nível IV:**

Encarregado;  
Encarregado (madeiras);  
Encarregado metalúrgico;  
Encarregado electricista.

**Nível V:**

Chefe de equipa;  
Chefe de equipa (electricista);  
Chefe de sector;  
Encarregado de refeitório (hoteleiros);  
Fiel de armazém.

**Nível VI:**

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas;  
Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas;  
Preparador, operador de caleiros e tintas;  
Operador de instalações de pintura e secagem;  
Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;

Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
Classificador, apartador, desgarrador;  
Motorista;  
Chefe de cozinha (hoteleiros);  
Operador de armazém;  
Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador picheleiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferrageiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>;  
Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista;  
Operário de 1.<sup>a</sup> de madeiras;  
Pintor de veículos ou máquinas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Serrador mecânico;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Soldador por electro-arco ou oxigénio-acetilénico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>

**Nível VII:**

Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção);  
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
Adjunto de operador de equipa de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
Adjunto de operador de armazém;  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Canalizador picheleiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cozinheiro (hoteleiros);  
Dispenseiro (hoteleiros);  
Ecónomo (hoteleiro);  
Distribuidor (armazém);  
Embalador (armazém);  
Escovador;  
Ferrageiro de 2.<sup>a</sup>;  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>;  
Fresador;  
Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Lubrificador de 2.<sup>a</sup>;  
Operário de 2.<sup>a</sup> de madeiras;  
Pintor de veículos ou máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Porteiro ou guarda;  
Pré-oficial do 3.<sup>o</sup> período (electricistas);  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador por electro-arco ou oxi-acetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>

**Nível VIII:**

Operário não diferenciado;  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;

Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Lubrificador de 3.<sup>a</sup> não diferenciado;  
 Operário de 3.<sup>a</sup> (trabalhador de madeiras);  
 Pintor de veículos ou máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial do 2.º período (electricistas);  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cor-  
 tantes de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Servente (construção civil);  
 Soldador por electro-arco ou oxi-acetilénico de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>.

#### Nível IX:

Copeiro (hoteleiros);  
 Contínuo;  
 Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros);  
 Praticante (metalúrgicos);  
 Pré-oficial (construção civil);  
 Pré-oficial do 1.º período (electricistas);  
 Telefonista;  
 Trabalhador auxiliar.

#### Nível X:

Encarregado de limpeza;  
 Encarregado de limpeza (correlativos de escri-  
 tório) <sup>(1)</sup>.

#### Nível XI:

Servente de limpeza;  
 Servente de limpeza (correlativos escritório) <sup>(1)</sup>.

#### Nível XII:

Aprendiz de 17 anos;  
 Ajudante do 2.º período (electricistas);  
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos);  
 Aprendiz de construção civil (17 anos);  
 Aprendiz de metalúrgico (17 anos);  
 Estagiário (hoteleiros);  
 Pacote (17 anos) (escritório).

#### Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;  
 Ajudante do 1.º período (electricistas);  
 Aprendiz (hoteleiros);  
 Aprendiz de metalúrgico (16 anos);  
 Aprendiz de construção civil (16 anos);  
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

<sup>(1)</sup> Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade pre-  
 dominantemente na área fabril.

#### Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código  
 do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT  
 abrange 129 empresas e 1520 trabalhadores.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente  
 acta que depois de lida e ratificada vai assinada pelas  
 partes contratantes.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:  
*Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio*, mandatário.  
*Artur José Henriques Marques*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

*Armando Pereira da Rocha*, mandatário.  
*Manuel Joaquim Moreira de Sousa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

*Manuel Eduardo Castro Oliveira*, mandatário.  
*José Augusto Lopes Almeida*, mandatário.

Depositado a 17 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro  
 n.º 10, com o n.º 158/2007, nos termos do artigo 749.º  
 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003,  
 de 27 de Agosto.

### CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Indus- triais de Papel e Cartão e o Sind. dos Traba- lhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empre-  
 sas que no território nacional são representadas pela  
 Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão,  
 abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação  
 de papel e cartão e transformação de papel e cartão,  
 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço represen-  
 tados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do  
 artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º,  
 do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram  
 que serão potencialmente abrangidos pela presente con-  
 venção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores, ao ser-  
 viço de 175 empresas, na actividade de fabricação, trans-  
 formação e recolha de papel e cartão.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — A tabela de remuneração mínima produz efeitos  
 a partir de 1 de Janeiro de 2007, sendo revista anual-  
 mente.

3 — .....

4 — .....

## ANEXO I

### Níveis das profissões

(tabela salarial do anexo II)

#### Nível 1:

Chefe de laboratório;  
 Chefe de serviços administrativos;  
 Chefe de produção;  
 Chefe de serviços técnicos c.c.



Nível 2-A:

Analista de sistemas;  
Chefe de departamento;  
Chefe de fabricação;  
Contabilista;  
Tesoureiro.

Nível 2-B:

Técnico de desenho;  
Encarregado geral.

Nível 3-A:

Analista de 1.<sup>a</sup>;  
Chefe de secção;  
Chefe de turno;  
Chefe comercial;  
Guarda-livros;  
Programador.

Nível 3-B:

Encarregado de armazém;  
Fogoeiro encarregado;  
Instrumentista;  
Chefe de produção;  
Promotor de vendas;  
Secretário da direcção ou administração;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico de manutenção eléctrica.

Nível 4-A:

Analista de 2.<sup>a</sup>;  
Caixa;  
Chefe de carimbos (sacos);  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II);  
Controlador de formatos c.c. (AV);  
Encarregado geral (nas empresas do grupo III);  
Encarregado de higiene e segurança;  
Enfermeiro;  
Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>;  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (nas empresas do grupo II);  
Gravador chefe de carimbos c.c.;  
Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Montador de cunhos e cortantes c. c.;  
Motorista de pesados;  
Oficial de 1.<sup>a</sup> c. c.;  
Técnico de vendas.

Nível 4-B:

Amostrista c. c.;  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III);  
Controlador de formatos c. c. (BV);  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (nas empresas dos grupos III e IV);  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos);  
Gravador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Montador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Oficial de 2.<sup>a</sup> c. c.;  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> (de laboratório);  
Vendedor.

Nível 5:

Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>;  
Cobrador;

Condutor de empilhador;  
Condutor de máquinas de acabamento;  
Condutor de refinação da massa (nas empresas dos grupos II e III);  
Coordenador de serviços complementares;  
Controlador de qualidade de papel;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Encarregado geral (nas empresas do grupo IV);  
Fiel de armazém;  
Fogoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Gravador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos);  
Montador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos);  
Motorista de ligeiros;  
Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório;  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II);  
Técnico de conservação de construção civil.

Nível 6-A:

Ajudante de 1.<sup>a</sup> c. c.;  
Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> c. c.;  
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos;  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção (empresas do grupo II);  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (empresas do grupo III);  
Ajudante de condutor de refinação de massa (empresas dos grupos II e III);  
Ajudante de motorista;  
Condutor de máquinas de produção (empresas do grupo IV);  
Coordenador de cargas e descargas;  
Estagiário de técnico de desenho;  
Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>;  
Fogoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Operador arquivista;  
Preparador de cola (sacos) — categoria residual;  
Telefonista;  
Turbinador.

Nível 6-B:

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III);  
Condutor de refinação de massa (nas empresas do grupo IV);  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Estagiário administrativo de 2.<sup>a</sup>;  
Entregador de ferramentas;  
Praticante metalúrgico (2.<sup>o</sup> ano);  
Preparador de matérias-primas.

Nível 7-A:

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> c. c. (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos);  
Ajudante de 2.<sup>a</sup> c. c.;  
Ajudante de maquinista do 4.<sup>o</sup> ano (sacos);  
Ajudante de electricista (2.<sup>o</sup> ano);  
Ajudante de fiel de armazém;  
Ajudante de fogoeiro (3.<sup>o</sup> ano);  
Ajudante de preparador de matérias-primas;  
Auxiliar de laboratório;  
Contínuo — categoria residual;  
Encarregado de refeitório;  
Estagiário (1.<sup>o</sup> ano);  
Estagiário administrativo do 1.<sup>o</sup> ano;  
Porteiros e guardas;

Trabalhadores de serviços complementares;  
Praticante metalúrgico (1.º ano);  
Operador ou saqueiro (sacos);  
Gravador especializado de carimbos c. c.

Nível 7-B:

Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos);  
Cozinheiro de 3.ª;  
Encarregado de pessoal c. c.;  
Gravador de carimbos c. c.;  
Aprendiz do 3.º ano (sacos).

Nível 8:

Ajudante de condutor de máquinas de produção  
(nas empresas do grupo IV);  
Ajudante de fogueiro (1.º e 2.º anos);  
Auxiliar ou servente;  
Ajudante de maquinista do 2.º ano (sacos);  
Ajudante de electricista (1.º ano);  
Empregado de refeitório;  
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas;  
Aprendiz do 2.º ano (sacos);  
Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.

Nível 9:

Ajudante c. c.;  
Ajudante de maquinista do 1.º ano (sacos);  
Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade;  
Aprendiz c. c.;  
Aprendiz de gravador de carimbos c. c.;  
Aprendiz de montador de carimbos (sacos);  
Aprendiz do 1.º ano (sacos).

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Níveis profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1 .....	639,50	569,50	
2-A .....	588,50	521	
2-B .....	562	507	
3-A .....	550	483,50	
3-B .....	509	460	
4-A .....	474	419,50	403
4-B .....	462,50	408	403
5 .....	442	405	403
6-A .....	424	403	403
6-B .....	409	403	403
7-A .....	405	403	403
7-B .....	403	403	403
8 .....	403	403	403
9 .....	323	323	323

- a) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com menos de 18 anos recebem salários correspondentes a 80 % do salário mínimo nacional durante um ano.
- b) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com 18 e menos de 25 anos recebem durante seis meses 80 % do salário mínimo nacional.

**ANEXO III**

**Empresas filiadas na ANIPC**

**Fabricantes de papel**

**Grupo II**

- 1 — Companhia de Cartões do Cávado, S. A.
- 2 — Fábrica de Papel de Torres Novas, L.<sup>da</sup>
- 3 — FAPULME — Fábrica de Papel do Ulme, L.<sup>da</sup>
- 4 — Natural, S. A.
- 5 — Manuel José de Oliveira & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 6 — Papeleira Portuguesa, S. A.
- 7 — Sociedade Transformadora de Papéis Vouga, L.<sup>da</sup>

**Grupo III**

- 8 — António Marques, L.<sup>da</sup>
- 9 — Companhia de Papel Aradense, L.<sup>da</sup>
- 10 — CEMOPOL, L.<sup>da</sup>
- 11 — Domingos J. Afonso, Sucrs., L.<sup>da</sup>
- 12 — Fábrica de Papel Aveirense, L.<sup>da</sup>
- 13 — Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
- 14 — Fábrica de Papel Fontes, L.<sup>da</sup>
- 15 — Fábrica de Papel Lapa, L.<sup>da</sup>
- 16 — FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, S. A.
- 17 — FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, S. A.
- 18 — GOPACA — Fábrica de Papel e Cartão, S. A.
- 19 — Henrique O. Sousa & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 20 — Ilhaventense — Sociedade Industrial de Papel, L.<sup>da</sup>
- 21 — Irmãos Marques, L.<sup>da</sup>
- 22 — Fábrica de Papel de Medros, L.<sup>da</sup>
- 23 — Luís Oliveira Santos, L.<sup>da</sup>
- 24 — Fábrica de Papel do Nabão, S. A.
- 25 — Oliveira Santos & Irmão, L.<sup>da</sup>

**Grupo IV**

- 26 — Afonso Sá Marques & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 27 — Gomes & Inácio, L.<sup>da</sup>
- 28 — Irmãos Ferreira Barbosa, L.<sup>da</sup>
- 29 — Maria Moreira da Silva Ferreira, L.<sup>da</sup>
- 30 — Moinho da Carvalha Gorda, L.<sup>da</sup>

**Transformadores**

(equiparados ao grupo III)

- 31 — Augusto Coelho de Barros.
- 32 — Cartonagem Orlando, L.<sup>da</sup>
- 33 — Cartonagem S. Braz, L.<sup>da</sup>
- 34 — Cartonagem São Tiago, L.<sup>da</sup>
- 35 — Embalagens da Tocha, L.<sup>da</sup>
- 36 — ERREPACK, L.<sup>da</sup>
- 37 — EUROPAC — Fáb. Papel Ave, S. A.
- 38 — Fábrica de Papel do Cerrado, L.<sup>da</sup>
- 39 — INDUTUBOS — Soc. Ind. Tubos Papel, L.<sup>da</sup>
- 40 — J. J. Embalagens.
- 41 — José Amâncio Beleza & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 42 — JPZ Cartonagem, L.<sup>da</sup>
- 43 — Lapa 3, L.<sup>da</sup>
- 44 — Luja Papeleira, L.<sup>da</sup>
- 45 — Mário Valente de Lima, L.<sup>da</sup>
- 46 — ReciArada, L.<sup>da</sup>
- 47 — Sebastião & Martins, L.<sup>da</sup>
- 48 — VALPEL, L.<sup>da</sup>
- 49 — World PackIndústria Embalagens, L.<sup>da</sup>

## Retomadores

(equiparados ao grupo IV)

- 50 — Adriano Carneiro & Manuela, L.<sup>da</sup>  
51 — Alberto Pinto, L.<sup>da</sup>  
52 — Américo de Oliveira Monteiro.  
53 — Antiga Casa Pompeu de Carlos Ferreira da Silva.  
54 — António & Melo, L.<sup>da</sup>  
55 — António Jesus Pereira.  
56 — António Jesus Silva.  
57 — António José Atáide Rodrigues.  
58 — APPACDM da Trofa.  
59 — Arca Nova de Elisabete Pereira.  
60 — Arca Velha — Rosa Maria Afonso Cristino Ribeiro.  
61 — Armazém Calisto.  
62 — Baluarte — Soc. Rec. e Rec. Desp., L.<sup>da</sup>  
63 — Benjamim Ferreira.  
64 — Carlos Alberto Silva Serra.  
65 — CENTRALCICLA.  
66 — Cerqueira & Belinha, L.<sup>da</sup>  
67 — César Azevedo de Oliveira.  
68 — Correia & Mendes, L.<sup>da</sup>  
69 — David Carneiro da Silva, Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
70 — David Lopes da Cunha.  
71 — Domingos Oliveira Silva Costa.  
72 — ECOPALETES, L.<sup>da</sup>  
73 — EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.<sup>da</sup>  
74 — Félix Filipe & Filhos, L.<sup>da</sup>  
75 — Fernando Eduardo Fraga da Silva.  
76 — Frade & Frade, L.<sup>da</sup>  
77 — Francisco Baptista, L.<sup>da</sup>  
78 — Francisco da Silva Belinha.  
79 — Francisco Henrique Sousa Frade.  
80 — GRS Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
81 — Ipodec Portugal.  
82 — Irmão do Ambiente e Recolha de Resíduos, L.<sup>da</sup>  
83 — J. Moreira, L.<sup>da</sup>  
84 — J. Nunes & Filhos, L.<sup>da</sup>  
85 — João Baptista Joaquina Teixeira.  
86 — Joaquim Rodrigues Ferreira.  
87 — Jorge Henrique Coimbra.  
88 — José da Cruz Fernandes.  
89 — José Eduardo Ferreira dos Santos.  
90 — Judite Maria Jesus Dias.  
91 — Laurinda Rosada Silva.  
92 — Lino Francim P. R. Amorim.  
93 — LNB Recicla — Benta & Benta.  
94 — Luís Manuel Madeira Lopes.  
95 — Manuel Mendes Moreira, L.<sup>da</sup>  
96 — Manuel Paiva — Recuperadores Têxteis, L.<sup>da</sup>  
97 — Mário Oliveira Alves Nogueira.  
98 — MIRAPAPEL, L.<sup>da</sup>  
99 — Moreira & Pimenta, L.<sup>da</sup>  
100 — NOR-GOMPAPEL — Fernando Barbosa & Filho, L.<sup>da</sup>  
101 — NOR-GOMRESÍDUOS, L.<sup>da</sup>  
102 — NUTRITEX, L.<sup>da</sup>  
103 — Olímpio Francisco da Silva, L.<sup>da</sup>  
104 — Pais & Filho, L.<sup>da</sup>  
105 — PALMIRESDUOS — Comb. e Resíduos, L.<sup>da</sup>  
106 — Paulo Couto & Filhos, L.<sup>da</sup>  
107 — QUIMA, L.<sup>da</sup>  
108 — Quintino António Fernandes Pais.

- 109 — R. Ciclo — Recolha e Reciclagem de Papéis e Plásticos, L.<sup>da</sup>  
110 — R. R. I. — Recolha de Resíduos Industriais.  
111 — Ramos & Esperança, L.<sup>da</sup>  
112 — Reciclagem FMPC, Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
113 — RECICLAVE — Com. Desperdícios do Ave, L.<sup>da</sup>  
114 — RECICLOPAPEL, L.<sup>da</sup>  
115 — RECICOM, L.<sup>da</sup>  
116 — RECIGUIMA — Com. de Resíduos Industriais, L.<sup>da</sup>  
117 — RECIPEL — Rec. de Papel, L.<sup>da</sup>  
118 — RECOBRAGA, L.<sup>da</sup>  
119 — RECOFRADE, L.<sup>da</sup>  
120 — Renascimento, L.<sup>da</sup>  
121 — Rosália Maria Relvas Coelho.  
122 — Santos Oliveira Plásticos.  
123 — Serafim Ferreira Soares Albergaria.  
124 — SILCLAGEM, L.<sup>da</sup>  
125 — Silva & Belinha.  
126 — Silva & Ramos, L.<sup>da</sup>  
127 — Soc. Comercial de Papel e Cortiça Amarelisa, L.<sup>da</sup>  
128 — Socer Embalagens, L.<sup>da</sup>  
129 — TREPEL, L.<sup>da</sup>  
130 — Valter José Pereira Fardilha.

25 de Junho de 2007.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

*Liliana Glória Cunha Rocha*, representante.

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

*Ernesto António Marques Gonçalves da Silva*, representante.

## Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Âmbito»), 3.º («Vigência») e os anexos I («Níveis das profissões»), II («Tabela salarial») e III («Empresas filiadas na ANIPC») alteraram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

*Liliana Glória Cunha Rocha*, representante.

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

*Ernesto António Marques Gonçalves da Silva*, representante.

Depositado em 12 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o n.º 149/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e subsequentes

alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelos sindicatos filiados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Março de cada ano.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 27.ª

##### Retribuições certas mínimas

1 a 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 15,70, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de € 3,80.

#### Cláusula 30.ª

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de € 13, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 e 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

## ANEXO IV

### Tabela salarial

(em vigor de 1 de Março de 2007 a 28 de Fevereiro de 2008)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	592
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	573
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	527
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escrutário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Caixeiro encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	476
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2.ª ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Propospector de vendas ..... Talhante de 1.ª ..... Relojoeiro-reparador de 1.ª ..... Ourives-reparador de 1.ª ..... Motorista de pesados .....	450
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2.ª ..... Cobrador de 1.ª ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2.ª ..... Relojoeiro-reparador de 2.ª ..... Ourives-reparador de 2.ª ..... Motorista de ligeiros .....	430
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2.ª ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3.ª ..... Relojoeiro-reparador de 3.ª ..... Ourives-reparador de 3.ª ..... Caixa de balcão .....	410
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	406

Níveis	Categorias	Retribuições
IX	Estagiário dactilógrafo do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 3.º ano ..... Ajudante de talhante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano ....	403
X	Estagiário dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 2.º ano ..... Ajudante de talhante do 2.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano ....	403
XI	Estagiário dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 1.º ano ..... Ajudante de talhante do 1.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano ....	403
XII	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	403
XIII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	403

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

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

Portalegre, 4 de Junho de 2007.

Pela ACP — Associação Comercial de Portalegre:

*Francisco José Meira Martins da Silva*, presidente da direcção.

*Carlos José Carreira Meira*, vice-presidente da direcção.

*Francisco Manuel da Fonseca Chaparro*, tesoureiro.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

*José dos Santos Campino*, vice-presidente da direcção.

*Domingos Pereira Marques*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*José Chambel Tomé*, mandatário.

*José Rui Moura Dias Vaz*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

*José António Vila Nova da Silva*, mandatário.

Depositado em 18 de Julho de 2007, a fl. 175 do livro n.º 10, com o n.º 162/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

### Artigo de revisão

O presente CCT revê o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos seguintes termos:

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e, por outro, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4794 e o número de trabalhadores é de 4200.

##### Cláusula 2.ª

##### Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

##### Cláusula 3.ª

##### Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

##### Cláusula 4.ª

##### Denúncia e revisão

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

3 a 9 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

##### Cláusula 169.ª

##### Cláusula transitória

1 — O CCT celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, procedeu à revisão geral das categorias e respectivos conteúdos funcionais, bem como dos períodos de aprendizagem, estágio, promoção, acesso e densidades na última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1998, anexos I, II, III, IV e V.

2 — As CCT não previram nenhuma cláusula transitória, o que permitiu que surgissem dúvidas sobre os

novos enquadramentos de categorias que foram extintas ou que foram objecto de fusão.

3 — Entretanto, na revisão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre as partes e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, foram extintos dois níveis salariais e a tabela salarial passou de XIV para XII níveis. E nesta nova revisão global, publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, a categoria de escriturário passou a designar-se assistente administrativo.

4 — Assim, para esclarecer quaisquer dúvidas e interpretar autenticamente as alterações produzidas na revisão já referida, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Julho de 2002, as partes decidem introduzir a presente cláusula transitória:

Situação anterior à entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 29, de 8 de Julho de 2002		Novo enquadramento com a publicação e entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 29, de 8 de Julho de 2002.		Novo nível salarial resultante da redução de níveis do CCT em vigor publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 25, de 8 de Julho de 2006.
Categoria profissional	Nível salarial	Nova categoria profissional	Nível salarial	Nível salarial actual
<b>1 — Serviços técnicos e manutenção</b>				
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.	XII	Chefe de serviços . . . . .	XII	X
Especialista (químico) . . . . .				
Apontador . . . . . Bate-chapas de 1.ª . . . . . Canalizador de 1.ª . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª . . . . . Entalhador . . . . . Especializado (químico) . . . . . Estucador de 1.ª . . . . . Estofador de 1.ª . . . . . Fogoeiro de 1.ª . . . . . Merceneiro de 1.ª . . . . . Mecânico de frio e de ar condicionado de 1.ª . . . . . Mecânico de 1.ª (madeiras) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . . Oficial . . . . . Oficial ladrilhador de 1.ª . . . . . Oficial polidor de mármore . . . . . Oficial polidor de móveis de 1.ª . . . . . Operário polivalente . . . . . Primeiro-pedreiro . . . . . Primeiro-pintor . . . . . Serralheiro civil de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Soldador de 1.ª . . . . .	IX	Operário polivalente de 1.ª . . . .	IX	VII
Ajudante de electricista . . . . . Bate-chapas de 2.ª . . . . . Canalizador de 2.ª . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª . . . . . Carpinteiro de toscos de 2.ª . . . . . Entregador de ferramentas, materiais produtos . . . . . Estofador de 2.ª . . . . . Estucador de 2.ª . . . . . Fogoeiro de 2.ª . . . . . Fogoeiro de 3.ª . . . . . Ladrilhador de 2.ª . . . . . Merceneiro de 2.ª . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª . . . . . Mecânico de frio e de ar condicionado de 2.ª . . . . . Mecânico de 2.ª (madeiras) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . . Pedreiro de 2.ª . . . . . Pintor de 2.ª . . . . . Polidor de mármore de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista . . . . . Semi-especializado (químicos) . . . . . Serralheiro civil de 2.ª . . . . . Soldador de 2.ª . . . . .	VIII	Operário polivalente de 2.ª . . . .	VIII	VI
<b>2 — Recepção/portaria</b>				
Chefe de portaria . . . . .	XI	Chefe de recepção . . . . .	XII	X

Situação anterior à entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 29, de 8 de Julho de 2002		Novo enquadramento com a publicação e entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 29, de 8 de Julho de 2002.		Novo nível salarial resultante da redução de níveis do CCT em vigor publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 25, de 8 de Julho de 2006.
Categoria profissional	Nível salarial	Nova categoria profissional	Nível salarial	Nível salarial actual
Porteiro de 1.ª .....	IX	Recepcionista de 1.ª .....	IX	VII
Porteiro de 2.ª .....	VIII	Recepcionista de 2.ª .....	VIII	VI
<b>3 — Restauração e bebidas</b>				
Chefe de mesa .....	IX	Chefe de mesa/ <i>snack</i> -bar .....	XII	X
Chefe de <i>snack</i> .....				
Subchefe de mesa .....	X	Subchefe de mesa/ <i>snack</i> -bar ...	X	IX
Porteiro de 2.ª .....	VIII	Recepcionista de 2.ª .....	VIII	VI
<b>4 — Alojamento/andares/quartos</b>				
Governante de andares/quartos .....	VIII	Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza.	VIII	VIII
Governante de rouparia/lavandaria .....				
Engomador/controlador .....	VIII	Empregada de rouparia/lavandaria	VII	V
Engomador .....				
Lavador .....	VII	Empregada de rouparia/lavandaria	VII	V
Roupeiro .....				

4 — As entidades empregadoras que ainda não procederam à reclassificação dos trabalhadores nas categorias devidas terão de fazê-lo no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste CCT.

5 — A presente cláusula transitória não prejudica eventuais promoções que tenham sido feitas por força do cumprimento do estipulado no CCT em vigor ou de decisão da entidade empregadora.

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

#### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

1 — Para os efeitos da cláusula 2.ª deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;  
Campos de golfe;  
Clubes de 1.ª;  
*Healths clubs*;  
Casinos;  
Salas de bingo;  
Abastecedoras de aeronaves;  
Empresas de *catering*;  
Fábricas de refeições.

##### Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Albergarias;  
Pousadas;  
Embarcações turísticas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Cantinas e bares concessionados.

##### Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 1.ª, 2.ª e 3.ª;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Clubes de 2.ª;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas;  
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
Casas de hóspedes e lares;  
Outros estabelecimentos de dormidas.

#### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos

turísticos, clubes, *healths clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, cartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bares* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boites* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XII;  
Subdirector de hotel — XI;  
Assistente de direcção — XI;  
Director de alojamento — XI;  
Director de relações públicas — XI;  
Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
Director de pensão — X;  
Director artístico — XI.

#### 2 — Recepção/portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
Chefe de recepção — X;  
Subchefe de recepção — IX;  
Recepcionista principal — VIII;  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Recepcionista-estagiário — III;  
Recepcionista-aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Recepcionista-aprendiz de 18 anos — I;  
Porteiro de restauração e bebidas — VI;  
Trintanário principal — VIII;  
Trintanário — VI;  
Bagageiro — V;  
Mandarete com 18 anos ou mais anos — V;  
Mandarete com menos de 18 anos — I;

Chefe de segurança — IX;  
Vigilante — VI.

#### 3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
Controlador — VIII;  
Estagiário de controlador — III;  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
Chefe de compras/ecónomo — IX;  
Dispenseiro/cavista — VI;  
Ajudante de dispenseiro/cavista — V;  
Estagiário de dispenseiro — III;  
Aprendiz de dispenseiro — II;  
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

#### 4 — Alojamento/andares/quartos:

Governante geral de andares — IX;  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;  
Empregada de roupa/lavandaria — V;  
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I;  
Empregada de andares — VI;  
Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada andares/quartos com menos de 18 anos — I;  
Controlador de mini-bares — VI;  
Controlador *room-service* — VII;  
Costureira — VI;  
Ajudante de lar — VI.

#### 5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
Gerente de restauração e bebidas — XI;  
Chefe de mesa/*snack-bar* — X;  
Subchefe de mesa/*snack-bar* — IX;  
Empregado de mesa principal — VIII;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de mesa — III;  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I;  
Escanção — VIII;  
Empregado de *snack-bar* principal — VIII;  
Empregado de *snack-bar* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de *snack-bar* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *snack-bar* — III;  
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de balcão — X;  
Subchefe de balcão — IX;  
Empregado de balcão principal — VIII;  
Empregado de balcão de 18 anos — VII;  
Empregado de balcão de 28 anos — VI;  
Estagiário de empregado de balcão — III;  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;



Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I;  
 Recepcionista de restauração — VII;  
 Preparador de banquetes — VI;  
 Supervisor de bares — X;  
 Chefe de *barman/barmaid* — X;  
 Subchefe de *barman* — IX;  
*Barman/barmaid* principal — VIII;  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de *barman/barmaid* — III;  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de *barman/barmaid* de 18 anos — I;  
 Chefe de cafetaria — VIII;  
 Cafeteiro — VI;  
 Estagiário de cafeteiro — III;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I;  
 Empregado de jogos — VI;  
 Distribuidor de refeições — VI.

#### 6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
 Subchefe de cozinha — X;  
 Cozinheiro principal — X;  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
 Estagiário de cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II;  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano) — II;  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano) — I;  
 Assador/grelhador — VI.

#### 7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
 Subchefe/mestre pasteleiro — X;  
 Pasteleiro principal — X;  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
 Estagiário pasteleiro/oficial de pastelaria do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
 Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III;  
 Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II;  
 Aprendiz pasteleiro com menos de 18 anos — I;  
 Amassador/panificador principal — X;  
 Amassador/panificador de 1.<sup>a</sup> — IX;  
 Amassador/panificador de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
 Amassador de 3.<sup>a</sup>/aspirante — VII;  
 Aspirante de amassador — VII;  
 Estagiário de amassador — III;  
 Aprendiz de amassador com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I;  
 Forneiro principal — X;

Forneiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
 Forneiro de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
 Forneiro de 3.<sup>a</sup>/aspirante de forneiro — VII;  
 Estagiário de forneiro — III;  
 Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I;  
 Oficial de pastelaria de 1.<sup>a</sup> — X;  
 Oficial de pastelaria de 2.<sup>a</sup> — IX;  
 Oficial de pastelaria de 3.<sup>a</sup> — VII.

#### 8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
 Nutricionista — X;  
 Microbiologista — X.

#### 9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
 Copeiro — V;  
 Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
 Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I;  
 Encarregado de limpeza — VIII;  
 Empregado de limpeza — V;  
 Guarda de lavabos — V.

#### 10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
 Supervisor — IX;  
 Controlador de operações — VIII;  
 Assistente de operações — XI;  
 Chefe de cais — X;  
 Chefe de sala — VIII;  
 Preparador/embalador — VI.

#### 11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
 Encarregado de refeitório B — X;  
 Empregado de refeitório — VI;

#### 12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias:

Director — XI;  
 Professor de natação — XI;  
 Empregado de consultório — VIII;  
 Empregado de inalações — VIII;  
 Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
 Banheiro termal — VI;  
 Buvete — VI;  
 Duchista — VI;  
 Esteticista — VI;  
 Manicuro/pedicuro — VI;  
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
 Banheiro nadador-salvador — VII;  
 Tratador/conservador de piscinas — VII;  
 Vigia de bordo — VI;  
 Bilheteiro — VI;  
 Empregado de balneários — VI;  
 Moço de terra — V;  
 Estagiário de empregado de balneário — IV;  
 Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
 Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

#### 13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
 Professor de golfe — XI;

Secretário — x;  
 Recepcionista — vi;  
 Chefe de manutenção — x;  
 Capataz de campo — ix;  
 Capataz de rega — ix;  
 Operador de golfe principal — vii;  
 Operador de golfe — vi;  
 Chefe de *caddies* — vii;  
*Caddie* — vi.

#### 14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — x;  
 Monitor de animação e desportos — ix;  
 Tratador de cavalos — vi;  
 Chefe de *bowling* — ix;  
 Empregado de *bowling* — vi;  
 Recepcionista de *bowling* — vi;  
*Disk-jockey* — vii;  
 Recepcionista de teleférico — vii;  
 Electromecânico de teleférico — viii.

#### 15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — ix;  
 Guarda de parque de campismo — vi;  
 Guarda de acampamento turístico — vi.

#### 16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — xi;  
 Director de serviços — xi;  
 Director de pessoal — xi;  
 Formador — xi;  
 Chefe de pessoal — x;  
 Chefe de departamento de divisão ou de serviços — x;  
 Contabilista — x;  
 Chefe de secção — ix;  
 Tesoureiro — ix;  
 Secretário de direcção — viii;  
 Controlador de caixa — viii;  
 Caixa — viii;  
 Assistente administrativo principal — ix;  
 Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> — viii;  
 Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup> — vii;  
 Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> — vi;  
 Estagiário de assistente administrativo — iv;  
 Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — ii;  
 Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — i;  
 Cobrador — vii;  
 Chefe de telefones — ix;  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup> — vii;  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup> — vi;  
 Estagiário de telefonista — iii;  
 Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — ii;  
 Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — i.

#### 17 — Sector comercial:

Director comercial — xi;  
 Promotor de vendas — ix;  
 Caixeiro-encarregado — ix;  
 Caixeiro chefe de secção — viii;  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — vii;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — vi;  
 Estagiário de caixeiro — iii;

Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — ii;  
 Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — i.

#### 18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — xi;  
 Chefe de serviços técnicos — x;  
 Electromecânico em geral — ix;  
 Operário polivalente principal — viii;  
 Operário polivalente de 1.<sup>a</sup> — vii;  
 Operário polivalente de 2.<sup>a</sup> — vi;  
 Estagiário de operário polivalente — iv;  
 Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — ii;  
 Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — i.

#### 19 — Embarcações:

Mestre — ix;  
 Motorista marítimo — vii;  
 Marinheiro — vi.

#### 20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — x;  
 Empregado de garagem — v.

#### 21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — ix;  
 Expedidor — viii;  
 Motorista — vii;  
 Ajudante de motorista — v.

#### 22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — xii;  
 Adjunto de chefe de sala — x;  
 Caixa fixo — ix;  
 Caixa auxiliar volante — viii;  
 Controlador de entradas — vii;  
 Porteiro — vii.

#### 23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — vii;  
 Florista — vi;  
 Jardineiro — vi;  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — v;  
 Empregado de turismo de espaço rural — vi.

*Nota.* — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

### ANEXO III

#### Retribuição

#### Artigo 1.º

##### Tabela salarial

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007:

(Em euros)			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	1 885	1 616	1 078
XI .....	970	863	756
X .....	863	755	703

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IX .....	701	647	595
VIII .....	623	600	559
VII .....	600	574	536
VI .....	543	532	488
V .....	483	468	434
IV .....	433	433	433
III .....	432	432	432
II .....	420	420	420
I .....	336	336	336

#### Notas à tabela

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeitório pertencentes a empresas concessionárias de cantinas e bares serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

5 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

#### Artigo 2.º

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

#### Artigo 3.º

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de € 5,60 mensais.

#### Artigo 4.º

##### Prémio de conhecimento de línguas

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de € 39,50.

#### Artigo 5.º

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 129.<sup>a</sup>, o valor do subsídio de refeição é de € 4,70 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.<sup>a</sup> os valores são os seguintes:

a) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — € 1,75;  
Almoço, jantar e ceia completa — € 5,50;  
Ceia simples — € 3,23.

#### Artigo 6.º

##### Trabalhadores extra

1 — A retribuição dos trabalhadores contratados como extra nos termos das cláusulas 26.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea g), e 28.<sup>a</sup> é livremente acordada pelas partes.

2 — A retribuição do trabalhador extra nunca poderá ser inferior ao valor do vencimento horário mínimo garantido aos trabalhadores com a mesma categoria profissional pela tabela salarial.

Porto, 8 de Junho de 2007.

Pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal:

*Eduardo José Cardoso da Cunha*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

##### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 29 de Janeiro de 2007. — Pelo Secretariado:  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira* — *Carlos Manuel Dias Pereira*.

Depositado em 17 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 157/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

**Artigo de revisão**

O presente CCT revê o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos seguintes termos:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e, por outro, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4794 e o número de trabalhadores é de 21 250.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito subjectivo**

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Área**

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

3 a 9 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Cláusula 169.<sup>a</sup>**

**Cláusula transitória**

1 — O CCT celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002, procedeu à revisão geral das categorias e respectivos conteúdos funcionais, bem como dos períodos de aprendizagem, estágio, promoção, acesso e densidades na última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, anexos I, II, III, IV e V.

2 — As CCT não previram nenhuma cláusula transitória, o que permitiu que surgissem dúvidas sobre os novos enquadramentos de categorias que foram extintas ou que foram objecto de fusão.

3 — Entretanto, na revisão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre as partes e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, foram extintos dois níveis salariais e a tabela salarial passou de XIV para XII níveis. E nesta nova revisão global, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, a categoria de escriturário passou a designar-se assistente administrativo.

4 — Assim, para esclarecer quaisquer dúvidas e interpretar autenticamente as alterações produzidas na revisão já referida, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Julho de 2002, as partes decidem introduzir a presente cláusula transitória:

Situação anterior à entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 26, de 15 de Julho de 2002		Novo enquadramento com a publicação e entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 26, de 15 de Julho de 2002.		Novo nível salarial resultante da redução de níveis do CCT em vigor publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 23, de 22 de Junho de 2006.
Categoria profissional	Nível salarial	Nova categoria profissional	Nível salarial	Nível salarial actual
<b>1 — Serviços técnicos e manutenção</b>				
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.	XII	Chefe de serviços . . . . .	XII	X
Especialista (químico) . . . . .				
Apontador . . . . .				
Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> . . . . .				
Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . .				
Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> . . . . .				
Entalhador . . . . .				
Especializado (químico) . . . . .				
Estucador de 1. <sup>a</sup> . . . . .				
Estofador de 1. <sup>a</sup> . . . . .				
Fogueiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .				
Merceneiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	IX	Operário polivalente de 1. <sup>a</sup> . . . .	IX	VII

Situação anterior à entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 26, de 15 de Julho de 2002		Novo enquadramento com a publicação e entrada em vigor do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 26, de 15 de Julho de 2002.		Novo nível salarial resultante da redução de níveis do CCT em vigor publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 23, de 22 de Junho de 2006.
Categoria profissional	Nível salarial	Nova categoria profissional	Nível salarial	Nível salarial actual
Mecânico de frio e de ar condicionado de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> (madeiras) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial ..... Oficial ladrilhador de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial polidor de mármore ..... Oficial polidor de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Operário polivalente ..... Primeiro-pedreiro ..... Primeiro-pintor ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> .....				
Ajudante de electricista ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas, materiais produtos ..... Estofador de 2. <sup>a</sup> ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Ladrilhador de 2. <sup>a</sup> ..... Merceneiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio e de ar condicionado de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> (madeiras) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de mármore de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista ..... Semi-especializado (químicos) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	Operário polivalente de 2. <sup>a</sup> ....	VIII	VI
<b>2 — Recepção/portaria</b>				
Chefe de portaria .....	XI	Chefe de recepção .....	XII	X
Porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	IX	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	IX	VII
Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	VI
<b>3 — Restauração e bebidas</b>				
Chefe de mesa .....	IX	Chefe de mesa/ <i>snack</i> -bar .....	XII	X
Chefe de <i>snack</i> .....				
Subchefe de mesa .....	X	Subchefe de mesa/ <i>snack</i> -bar ...	X	IX
Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	VI
<b>4 — Alojamento/andares/quartos</b>				
Governante de andares/quartos .....	VIII	Governanta de andares/roupa- ria/lavandaria/limpeza.	VIII	VIII
Governante de roupa/lavandaria .....				
Engomador/controlador .....	VIII	Empregada de roupa/lavandaria	VII	V
Engomador .....				
Lavador .....	VII	Empregada de roupa/lavandaria	VII	V
Roupeiro .....				

4 — As entidades empregadoras que ainda não procederam à reclassificação dos trabalhadores nas categorias devidas terão de fazê-lo no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste CCT.

5 — A presente cláusula transitória não prejudica eventuais promoções que tenham sido feitas por força do cumprimento do estipulado no CCT em vigor ou de decisão da entidade empregadora.

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

#### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

1 — Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;  
Campos de golfe;  
Clubes de 1.<sup>a</sup>;  
*Healths clubs*;  
Casinos;  
Salas de bingo;  
Abastecedoras de aeronaves;  
Empresas de *catering*;  
Fábricas de refeições.

##### Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Albergarias;  
Pousadas;  
Embarcações turísticas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Cantinas e bares concessionados.

##### Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas;  
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
Casas de hóspedes e lares;  
Outros estabelecimentos de dormidas.

#### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos,

aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *healths clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, cartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bares* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boites* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XII;  
Subdirector de hotel — XI;  
Assistente de direcção — XI;  
Director de alojamento — XI;  
Director de relações públicas — XI;  
Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
Director de pensão — X;  
Director artístico — XI.

#### 2 — Recepção/portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
Chefe de recepção — X;  
Subchefe de recepção — IX;  
Recepcionista principal — VIII;  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Recepcionista-estagiário — III;  
Recepcionista-aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Recepcionista-aprendiz de 18 anos — I;  
Porteiro de restauração e bebidas — VI;  
Trintanário principal — VIII;  
Trintanário — VI;  
Bagageiro — V;  
Mandarete com 18 anos ou mais anos — V;

Mandarete com menos de 18 anos — I;  
Chefe de segurança — IX;  
Vigilante — VI.

3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
Controlador — VIII;  
Estagiário de controlador — III;  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
Chefe de compras/ecónomo — IX;  
Despenseiro/cavista — VI;  
Ajudante de despenseiro/cavista — V;  
Estagiário de despenseiro — III;  
Aprendiz de despenseiro — II;  
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos — I.

4 — Alojamento/andares/quartos:

Governante geral de andares — IX;  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;  
Empregada de roupa/lavandaria — V;  
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I;  
Empregada de andares — VI;  
Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada andares/quartos com menos de 18 anos — I;  
Controlador de mini-bares — VI;  
Controlador *room-service* — VII;  
Costureira — VI;  
Ajudante de lar — VI.

5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
Gerente de restauração e bebidas — XI;  
Chefe de mesa/*snack-bar* — X;  
Subchefe de mesa/*snack-bar* — IX;  
Empregado de mesa principal — VIII;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de mesa — III;  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I;  
Escanção — VIII;  
Empregado de *snack-bar* principal — VIII;  
Empregado de *snack-bar* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de *snack-bar* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *snack-bar* — III;  
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de balcão — X;  
Subchefe de balcão — IX;  
Empregado de balcão principal — VIII;  
Empregado de balcão de 18 anos — VII;  
Empregado de balcão de 28 anos — VI;  
Estagiário de empregado de balcão — III;  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;

Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I;  
Recepcionista de restauração — VII;  
Preparador de banquetes — VI;  
Supervisor de bares — X;  
Chefe de *barman/barmaid* — X;  
Subchefe de *barman* — IX;  
*Barman/barmaid* principal — VIII;  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *barman/barmaid* — III;  
Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de *barman/barmaid* de 18 anos — I;  
Chefe de cafetaria — VIII;  
Cafeteiro — VI;  
Estagiário de cafeteiro — III;  
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I;  
Empregado de jogos — VI;  
Distribuidor de refeições — VI.

6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
Subchefe de cozinha — X;  
Cozinheiro principal — X;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
Estagiário de cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III;  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano) — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano) — I;  
Assador/grelhador — VI.

7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
Subchefe/mestre pasteleiro — X;  
Pasteleiro principal — X;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
Estagiário pasteleiro/oficial de pastelaria do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III;  
Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II;  
Aprendiz pasteleiro com menos de 18 anos — I;  
Amassador/panificador principal — X;  
Amassador/panificador de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Amassador/panificador de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
Amassador de 3.<sup>a</sup>/aspirante — VII;  
Aspirante de amassador — VII;  
Estagiário de amassador — III;  
Aprendiz de amassador com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I;  
Fornheiro principal — X;

Forneiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Forneiro de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
Forneiro de 3.<sup>a</sup>/aspirante de forneiro — VII;  
Estagiário de forneiro — III;  
Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I;  
Oficial de pastelaria de 1.<sup>a</sup> — X;  
Oficial de pastelaria de 2.<sup>a</sup> — IX;  
Oficial de pastelaria de 3.<sup>a</sup> — VII.

8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
Nutricionista — X;  
Microbiologista — X.

9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
Copeiro — V;  
Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Encarregado de limpeza — VIII;  
Empregado de limpeza — V;  
Guarda de lavabos — V.

10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
Supervisor — IX;  
Controlador de operações — VIII;  
Assistente de operações — XI;  
Chefe de cais — X;  
Chefe de sala — VIII;  
Preparador/embalador — VI.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
Encarregado de refeitório B — X;  
Empregado de refeitório — VI;

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias;

Director — XI;  
Professor de natação — XI;  
Empregado de consultório — VIII;  
Empregado de inalações — VIII;  
Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
Banheiro termal — VI;  
Buvete — VI;  
Duchista — VI;  
Esteticista — VI;  
Manicuro/pedicuro — VI;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
Banheiro nadador-salvador — VII;  
Tratador/conservador de piscinas — VII;  
Vigia de bordo — VI;  
Bilheteiro — VI;  
Empregado de balneários — VI;  
Moço de terra — V;  
Estagiário de empregado de balneário — IV;  
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
Professor de golfe — XI;

Secretário — X;  
Recepcionista — VI;  
Chefe de manutenção — X;  
Capataz de campo — IX;  
Capataz de rega — IX;  
Operador de golfe principal — VII;  
Operador de golfe — VI;  
Chefe de *caddies* — VII;  
*Caddie* — VI.

14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;  
Monitor de animação e desportos — IX;  
Tratador de cavalos — VI;  
Chefe de *bowling* — IX;  
Empregado de *bowling* — VI;  
Recepcionista de *bowling* — VI;  
*Disk-jockey* — VII;  
Recepcionista de teleférico — VII;  
Electromecânico de teleférico — VIII.

15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;  
Guarda de parque de campismo — VI;  
Guarda de acampamento turístico — VI.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;  
Director de serviços — XI;  
Director de pessoal — XI;  
Formador — XI;  
Chefe de pessoal — X;  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços — X;  
Contabilista — X;  
Chefe de secção — IX;  
Tesoureiro — IX;  
Secretário de direcção — VIII;  
Controlador de caixa — VIII;  
Caixa — VIII;  
Assistente administrativo principal — IX;  
Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> — VIII;  
Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de assistente administrativo — IV;  
Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;  
Cobrador — VII;  
Chefe de telefones — IX;  
Telefonista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Telefonista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de telefonista — III;  
Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

17 — Sector comercial:

Director comercial — XI;  
Promotor de vendas — IX;  
Caixeiro-encarregado — IX;  
Caixeiro chefe de secção — VIII;  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de caixeiro — III;



Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

#### 18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;  
Chefe de serviços técnicos — X;  
Electromecânico em geral — IX;  
Operário polivalente principal — VIII;  
Operário polivalente de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Operário polivalente de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de operário polivalente — IV;  
Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

#### 19 — Embarcações:

Mestre — IX;  
Motorista marítimo — VII;  
Marinheiro — VI.

#### 20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;  
Empregado de garagem — V.

#### 21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;  
Expedidor — VIII;  
Motorista — VII;  
Ajudante de motorista — V.

#### 22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;  
Adjunto de chefe de sala — X;  
Caixa fixo — IX;  
Caixa auxiliar volante — VIII;  
Controlador de entradas — VII;  
Porteiro — VII.

#### 23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;  
Florista — VI;  
Jardineiro — VI;  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;  
Empregado de turismo de espaço rural — VI.

*Nota.* — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

### ANEXO III

#### Retribuição

##### Artigo 1.º

##### Tabela salarial

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007:

(Em euros)			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	1 885	1 616	1 078
XI .....	970	863	756
X .....	863	755	703

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IX .....	701	647	595
VIII .....	623	600	559
VII .....	600	574	536
VI .....	543	532	488
V .....	483	468	434
IV .....	433	433	433
III .....	432	432	432
II .....	420	420	420
I .....	336	336	336

#### Notas à tabela

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeitório pertencentes a empresas concessionárias de cantinas e bares serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

5 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

#### Artigo 2.º

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

#### Artigo 3.º

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de € 6 mensais.

#### Artigo 4.º

##### Prémio de conhecimento de línguas

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de € 39,50.

## Artigo 5.º

### Valor pecuniário da alimentação

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 129.<sup>a</sup>, o valor do subsídio de refeição é de € 4,10 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.<sup>a</sup> os valores são os seguintes:

- a) Situações duradouras: completas por mês € 90;
- b) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — € 1,75;

Almoço, jantar e ceia completa — € 5,50;

Ceia simples — € 3,23.

3 — Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho o valor do subsídio de alimentação nas férias é o previsto na alínea a) do número anterior.

Porto, 8 de Junho de 2007.

Pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal:

*Eduardo José Cardoso da Cunha*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2007. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 13 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o n.º 157/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

### Artigo de revisão

Este contrato colectivo de trabalho revê o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e, por outro, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 2819 e o número de trabalhadores é de 12 650.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e ainda pelos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga e Vagos, do distrito de Aveiro, pelos concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras, do distrito de Lisboa, e pelos concelhos de Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, vila de Ourém, Mação, Sardoal, Tomar, Torres Novas e Vila Nova da Barquinha, do distrito de Santarém, e pelos concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela, do distrito de Viseu.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

3 — .....

4 — .....	Clubes de 1. <sup>a</sup> ;
5 — .....	<i>Health clubs</i> ;
6 — .....	Hotéis de 5 estrelas;
7 — .....	Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
8 — .....	Empresas de <i>catering</i> ;
9 — .....	Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas de luxo;
	Fábricas de refeições;
	Salas de bingo.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor constante do artigo 7.º do anexo III deste CCT enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimento de idiomas estrangeiros em contacto com os clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal no valor constante do artigo 4.º do anexo III deste CCT, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

### ANEXO I

#### Estabelecimentos e empresas

##### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Abastecedoras de aeronaves;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Campos de golfe;  
Casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas);

##### Grupo B:

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Cantinas com ou sem estabelecimentos de restauração e ou de bebidas concessionados;  
Embarcações turísticas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas típicos;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Pousadas;  
Pousadas da juventude.

##### Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Albergarias;  
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Casas de hóspedes e hospedarias;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas;  
Estabelecimentos de turismo no espaço rural;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Hotéis rurais;  
Lares com fins lucrativos;  
Moradias turísticas de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> categorias;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Outros estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas.

##### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residências, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *health clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários

terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bares* e *selfservices*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bares, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos, botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, *cabarets*, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos, abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras, fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas, cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias, estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XII;  
Subdirector de hotel — XI;  
Assistente de direcção — XI;  
Director de alojamento — XI;  
Director de relações públicas — XI;  
Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
Director de pensão — X;  
Director artístico — XI.

#### 2 — Recepção-portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
Chefe de recepção — X;  
Subchefe de recepção — IX;  
Recepcionista principal — VIII;  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Recepcionista estagiário — III;  
Recepcionista — aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Recepcionista — aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Porteiro de restauração e bebidas — V;  
Trintanário principal — VIII;  
Trintanário — VI;  
Bagageiro — V;  
Mandarete com 18 anos ou mais anos — V;  
Mandarete com menos de 18 anos — I;  
Chefe de segurança — IX;  
Vigilante — V.

#### 3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
Controlador — VIII;  
Estagiário de controlador — III;  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
Chefe de compras/ecónomo — IX;  
Dispenseiro/cavista — VI;  
Ajudante de dispenseiro/cavista — V;

Estagiário de dispenseiro — III;  
Aprendiz de dispenseiro — II;  
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

#### 4 — Alojamento — andares-quartos:

Governante geral de andares — IX;  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;  
Empregada de roupa/lavandaria — V;  
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I;  
Empregada de andares — VI;  
Estagiária de andares — III;  
Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada andares/quartos com menos de 18 anos — I;  
Controlador de minibares — VI;  
Controlador *room-service* — VII;  
Costureira — VI.

#### 5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
Encarregado de restauração e bebidas — XI;  
Chefe de mesa/*snack-bar* — X;  
Subchefe de mesa/*snack-bar* — IX;  
Empregado de mesa principal — VIII;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de mesa — III;  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I;  
Escanção — VIII;  
Empregado de *snack-bar* principal — VIII;  
Empregado de *snack-bar* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de *snack-bar* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *snack-bar* — III;  
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de balcão — X;  
Subchefe de balcão — IX;  
Empregado de balcão principal — VIII;  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de balcão — III;  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I;  
Recepcionista de restauração — VII;  
Preparador de banquetes — VI;  
Supervisor de bares — X;  
Chefe de *barman/barmmaid* — X;  
Subchefe de *barman* — IX;  
*Barman/barmmaid* principal — VIII;  
*Barman/barmmaid* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
*Barman/barmmaid* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *barman/barmmaid* — III;  
Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos — I;

Chefe de cafetaria — VIII;  
Cafeteiro — VI;  
Estagiário de cafeteiro — III;  
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I;  
Empregado de jogos — VI;  
Distribuidor de refeições — VI.

#### 6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
Subchefe de cozinha — X;  
Cozinheiro principal — X;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
Estagiário de cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III;  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano) — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano) — I;  
Assador/grelhador — VI.

7 — Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria/secções de fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria de hotéis e outros estabelecimentos de alojamento:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — X;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — VII;  
Estagiário de pasteleiro do 3.<sup>o</sup> ano — V;  
Estagiário pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano — IV;  
Estagiário pasteleiro do 1.<sup>o</sup> ano — III;  
Amassador/panificador — VII;  
Forneiro — VII;  
Aspirante de amassador/panificador/forneiro — VI.

#### 8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
Nutricionista — X;  
Microbiologista — X.

#### 9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
Copeiro — V;  
Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Encarregado de limpeza — VIII;  
Empregado de limpeza — V;  
Guarda de lavabos — V.

#### 10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
Supervisor — IX;  
Controlador de operações — VIII;  
Assistente de operações — XI;  
Chefe de cais — X;  
Chefe de sala — VIII;  
Preparador/embalador — VI.

#### 11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
Encarregado de refeitório B — X;  
Empregado de refeitório — VI.

#### 12 — Termas, *health clubs*, piscinas, praias e outros:

Director — XI;  
Professor de natação — XI;  
Assistente social (lares) — X;  
Enfermeiro (lares) — IX;  
Empregado de consultório — VIII;  
Empregado de inalações — VIII;  
Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
Fisioterapeuta (lares) — VIII;  
Animador sócio-cultural (lares) — VII;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
Banheiro-nadador-salvador — VII;  
Tratador/conservador de piscinas — VII;  
Ajudante de lar — VI;  
Banheiro termal — VI;  
Buvete — VI;  
Duchista — VI;  
Esteticista — VI;  
Manicuro/pedicuro — VI;  
Vigia de bordo — VI;  
Bilheteiro — VI;  
Empregado de balneários — VI;  
Ajudante de fisioterapia (lares) — VI;  
Empregado auxiliar (lares) — V;  
Moço de terra — V;  
Estagiário de empregado de balneário — IV;  
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

#### 13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
Professor de golfe — XI;  
Secretário — X;  
Recepcionista — VI;  
Chefe de manutenção — X;  
Capataz de campo — IX;  
Capataz de rega — IX;  
Operador de golfe principal — VII;  
Operador de golfe — VI;  
Chefe de *caddies* — VII;  
*Caddie* — VI.

#### 14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;  
Monitor de animação e desportos — IX;  
Tratador de cavalos — VI;  
Chefe de *bowling* — IX;  
Empregado de *bowling* — VI;  
Recepcionista de *bowling* — VI;  
*Disk-jockey* — VII;  
Recepcionista de teleférico — VII;  
Electromecânico de teleférico — VIII.

#### 15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;  
Guarda do parque de campismo — VI;  
Guarda de acampamento turístico — VI.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;  
Director de serviços — XI;  
Director de pessoal — XI;  
Formador — XI;  
Chefe de pessoal — X;  
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços — X;  
Contabilista — X;  
Chefe de secção — IX;  
Tesoureiro — IX;  
Secretário de direcção — VIII;  
Controlador de caixa — VIII;  
Caixa — VIII;  
Assistente administrativo principal — IX;  
Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> — VIII;  
Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de assistente administrativo — IV;  
Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;  
Cobrador — VII;  
Chefe de telefones — IX;  
Telefonista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Telefonista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de telefonista — III;  
Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

17 — Sector comercial:

Director comercial — XI;  
Promotor de vendas — IX;  
Caixeiro encarregado — IX;  
Caixeiro chefe de secção — VIII;  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de caixeiro — III;  
Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;  
Chefe de serviços técnicos — X;  
Electromecânico em geral — IX;  
Operário polivalente — VI;  
Estagiário de operário polivalente — IV;  
Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

19 — Embarcações:

Mestre — IX;  
Motorista marítimo — VII;  
Marinheiro — VI.

20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;  
Empregado de garagem — V.

21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;  
Expedidor — VIII;

Motorista — VII;  
Ajudante de motorista — V.

22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;  
Adjunto de chefe de sala — X;  
Caixa fixo — IX;  
Caixa auxiliar volante — VIII;  
Controlador de entradas — VII;  
Porteiro — VII.

23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;  
Florista — VI;  
Jardineiro — VI;  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;  
Empregado de turismo de espaço rural — VI.

*Nota.* — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

**ANEXO III**

**Retribuição**

**Artigo 1.º**

**Tabela salarial**

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007

(Em euros)			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	1 903	1 631,50	1 089
XI .....	979,50	871,50	763
X .....	871,50	762	709,50
IX .....	707,50	653	600,50
VIII .....	628,50	605,50	564,50
VII .....	605	578	540,50
VI .....	543	532,50	488,50
V .....	479	464,50	430,50
IV .....	425,50	425,50	425,50
III .....	424	424	424
II .....	409	409	409
I .....	326,50	326,50	326,50

**Notas**

1, 2, 3, 4 e 5 — (Mantêm a redacção em vigor.)

**Artigo 2.º**

**Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

**Artigo 4.º**

**Prémio de conhecimento de línguas**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 127.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de € 38,50.

## Artigo 5.º

### Valor pecuniário da alimentação

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês . . . . .	O valor convencional atribuído é o constante das alíneas a), b) e c) do n.º 4, de acordo com o grupo e o subsector em que se enquadra o estabelecimento.
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço . . . .	€ 1,55
	Ceia simples . . . . .	€ 3,10
	Almoço, jantar e ceia completa.	€ 4,15

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

a) *(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 70).*

b) *(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 50).*

## Artigo 6.º

### Retribuições mínimas dos «extras»

*(Mantém a redacção em vigor, excepto os valores, que passam para € 65, € 60, € 55 e € 50, respectivamente.)*

## Artigo 7.º

### Abono para falhas

Os trabalhadores com direito ao abono de falhas previsto na cláusula 125.<sup>a</sup> deste CCT receberão o valor de € 38,50.

## ANEXO IV

### Definição de funções

#### 12 — Termas, healths clubs, piscinas, praias e outros

11 — *Massagista terapêutico de recuperação e sauna.* — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, banhos; dá apoio à recepção, sempre que necessário; compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência e temperatura da câmara e exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

18 — *Assistente social (lares).* — É o trabalhador que estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas

de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

19 — *Animador sócio-cultural (lares).* — É o trabalhador que organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos clientes; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

20 — *Fisioterapeuta (lares).* — É o trabalhador que utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros; pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

21 — *Ajudante de fisioterapia (lares).* — É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros.

22 — *Ajudante de lar (lares).* — É o trabalhador que procede ao acompanhamento dos utentes; colabora nas tarefas de alimentação; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

23 — *Enfermeiro.* — É o profissional, devidamente habilitado, que executa as funções que lhe são próprias de acordo com o definido no respectivo regulamento do exercício profissional de enfermagem.

24 — *Empregado auxiliar (lares).* — É o trabalhador que coadjuva os demais profissionais na proporção por número de clientes legalmente definida.

Coimbra, 5 de Junho de 2007.

Pela HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

*José Madeira Caetano*, mandatário.  
*Eduardo Santos Costa*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Lourenço Pinto*, mandatário.  
*António Francisco Gonçalves Baião*, mandatário.  
*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Lisboa, 12 de Junho de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Depositado em 13 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o n.º 152/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>, e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2004, 36, de 29 de Setembro de 2005, e 33, de 8 de Setembro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente ACT abrange 3 empregadores e 101 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

**Cláusula 25.ª**

**Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na primeira hora, de 75 % na segunda e de 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 24.ª serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 34.ª, n.º 3, alínea a), quando ultrapasse as 0 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 15.ª confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 34.ª, n.º 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6 — O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.

7 — Os trabalhadores que prestem trabalho no Domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de € 53,60, por cada um destes dias.

9 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

**Cláusula 32.ª**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,82.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.



3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no n.º 3, alínea a), desta cláusula, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de € 4,12 por pequeno-almoço ou ceia e de € 11,33 por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;
- b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de € 0,32 por quilómetro.

## ANEXO III

### Enquadramentos

#### Grupo 00:

Director de fábrica;  
Director de serviços.

#### Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;  
Adjunto de director de serviços.

#### Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.

#### Grupo 2:

Chefe de compras;  
Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Encarregado A;  
Guarda-livros;  
Secretário de direcção.

#### Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;  
Encarregado B;  
Operador de computador.

#### Grupo 4:

Caixa;  
Condutor-afinador de máquinas;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário A;  
Esmerilador de artigos de laboratório;  
Gravador de artigos de laboratório;  
Maçariqueiro de artigos de laboratório;  
Motorista de pesados;  
Oficial de belga;  
Oficial de prensa;  
Oficial electricista;  
Oficial marisador;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Vendedor;  
Verificador ou controlador de qualidade.

#### Grupo 5:

Escriturário B;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>

#### Grupo 6:

Acabador de prensa;  
Condutor de máquinas (tubo de vidro);  
Condutor de máquinas industriais;  
Dactilógrafo;  
Moldador de belga;  
Recepcionista-telefonista.

#### Grupo 7:

Ajudante de motorista;  
Auxiliar de encarregado;  
Colhedor de prensa;  
Colhedor-moldador;  
Colhedor-preparador;

Fiel de armazém;  
Preparador de ecrãs;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

**Grupo 8:**

Agente de serviços externos auxiliar de armazém;  
Cozinheiro;  
Caldeador;  
Colhedor de bolas;  
Colhedor de marisas;  
Cortador a quente;  
Pré-oficial.

**Grupo 9:**

Servente.

**Grupo 10:**

Alimentador de máquinas;  
Auxiliar de laboratório;  
Cortador;  
Decalcador;  
Escolhedor-embalador (tubo de vidro);  
Medidor de vidros técnicos;  
Operador de máquina de serigrafia;  
Roçador.

**Grupo 11:**

Servente de limpeza.

**Grupo 12:**

Praticante geral do 4.º ano.

**Grupo 13:**

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

**Grupo 14:**

Praticante geral do 3.º ano;  
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

**Grupo 15:**

Praticante geral do 2.º ano.

**Grupo 16:**

Praticante geral do 1.º ano.

**Grupo 17:**

Aprendiz de serralheiro civil;  
Aprendiz geral.

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

Grupos	Remuneração (euros)
00 .....	1 493
01 .....	1 244
1 .....	1 037
2 .....	863
3 .....	824
4 .....	809
5 .....	766

Grupos	Remuneração (euros)
6 .....	745
7 .....	703
8 .....	634
9 .....	622
10 .....	598
11 .....	588
12 .....	494
13 .....	492
14 .....	451
15 .....	423
16 .....	410
17 .....	410

**Marinha Grande, 6 de Julho 2007.**

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>:

*Silvino Leandro de Sousa*, gerente.

Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.<sup>da</sup>:

*João Carlos Batista Maio Gomes*, gerente.

Por Manuel Castro Peixoto:

*Conceição Duarte Peixoto*, gerente.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria Etelvina L. Rosa Ribeiro*, mandatária.

*Vítor L. S. Otão*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT NORMAX, VILABO e M. C. Peixoto/2007, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 13 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 154/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros.**

O acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, republicado na íntegra em 8 de Novembro de 1997 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, e o acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil e Aeroportos, republicado na íntegra em 29 de Novembro de 1997 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, por esta via globalmente revisto, alterado e renumerado no corpo do AE e nos seus anexos I a V, obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., cuja actividade principal é a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo, e, por outro, os trabalhadores ao seu ser-

viço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelos sindicatos outorgantes, SIMP — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, AC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e SQAC — Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial.

É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

Os acordos de empresa revistos nesta data constituem instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis na SPdH, sociedade criada em virtude da cisão da sociedade TAP — Transportes Aéreos Portugueses, S. A., nos termos do Decreto-Lei n.º 57/2003, de 28 de Março, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 166/2003, de 3 de Novembro, e cujo objecto se encontra afecto à actividade económica de prestação de serviços de assistência em escala.

Estão abrangidos os trabalhadores filiados à data da celebração no SIMA, no SINTAC, no SITAVA e no SOAC, respectivamente cerca de 72, 430, 603 e 37 trabalhadores, num total de cerca de 1150 trabalhadores, podendo ser extensivo aos trabalhadores não representados pelas organizações sindicais subscritoras do mesmo.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, pelo SINTAC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e pelo SQAC — Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (adiante sindicatos outorgantes).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

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

2 — A SPdH, S. A., integra o sector de actividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.

3 — O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 1150 trabalhadores.

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

5 — As relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 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*.

2 — Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias, anuais, que possam ter lugar, o presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2007, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, renova-se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do 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 e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

- l) Fornecer aos sindicatos e à Comissão de Trabalhadores todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- 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 empresa, 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 empresa 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 empresa mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da empresa 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 anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e balanço social

1 — A empresa remeterá a cada sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo aos trabalhadores por eles representados e que, por lei, esteja obrigada a enviar ao ministério competente e, até 15 de Maio, cópia do balanço social.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

1 — A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

De acordo com o disposto na lei, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respectivos anexos a este AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

- a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

- b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo v e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Colocação nos escalões da tabela salarial**

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria profissional**

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

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

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

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

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

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Evolução na carreira — Requisitos mínimos gerais

1 — A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo V para cada categoria profissional.

2 — A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
- b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
- c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
- e) Pendência de processo disciplinar;
- f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de maternidade, de paternidade e de adopção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4 — No caso previsto na alínea e) do n.º 2, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5 — A verificação da inexistência de motivos impositivos da evolução, previstos no n.º 2, será sempre refe-

renciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído que estiver estabelecido.

6 — Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no n.º 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

7 — A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8 — Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9 — Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10 — A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

11 — O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12 — Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13 — Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14 — Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15 — O disposto no n.º 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categoriais profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Nomeação na linha hierárquica

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

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo V para cada categoria profissional.

3 — A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por trabalhador da mesma categoria profissional, e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

4 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho. Transferência

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Efeitos da transferência

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho

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

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

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

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo V.

2 — O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

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

que diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

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

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

3 — O envio de novos regulamentos para aprovação à autoridade competente será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção e assistência

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

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

3 — Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho extraordinário efec-

tivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

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

- a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
- b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
- c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
- d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela empresa.

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

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

4 — O disposto nos n.ºs 1, alíneas a) a c), e 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

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



## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Protecção em casos de pirataria e sabotagem

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

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

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido nos anexos V, VII e VIII, à excepção do previsto nos n.ºs 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Duração do trabalho normal

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

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

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

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

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Definições

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

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

3 — «Descanso semanal» — é o constituído por:

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

4 — «Descanso complementar» — é o constituído por:

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

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

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

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

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Intervalos de refeição e de descanso

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Horários de turnos**

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

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

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

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

- a) Se tiver trabalhado mais de uma 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 40.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

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

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 43.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 — Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga a observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

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

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

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

3 — Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade e tolerância

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

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

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

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

5 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário, calculado nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup>

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

7 — O disposto nos números anteriores desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horá-

rio de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

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

11 — Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplica-se o disposto sobre esta matéria definido nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

De acordo com a lei:

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

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

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

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

- a) Igual ou superior a vinte e quatro e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver

matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

16 — Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A empresa manterá no Aeroporto da Portela, 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 € 0,50, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

3 — A comparticipação dos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior é de € 2,50, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial. Esta comparticipação será reembolsada a estes trabalhadores, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, que tenham trabalhado durante a totalidade do período de funcionamento do refeitório.

4 — Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,445% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Refeições em serviço

1 — A empresa 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 empresa fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

4 — Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114% ou 0,502% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup> quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5 — Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do n.º 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>

6 — O disposto nos números anteriores desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

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

2 — Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

#### Cláusula 51.<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 52.<sup>a</sup>

### Direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses 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 já foi prestado trabalho, devendo o gozo das férias ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador.

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

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

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

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Períodos de férias

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

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

3 — O disposto nesta cláusula é complementado, para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, com o disposto sobre esta matéria nos anexos V, VII e VIII.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Processamento de marcação de férias

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

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

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

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

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

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

5 — Na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de

Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

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

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

#### Cláusula 59.<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 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

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

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

Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

Pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;



- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

3 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 66.<sup>a</sup>

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

4 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

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

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turno;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3 — Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4 — Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5 — O valor de cada anuidade é de 1,104 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

6 — O valor de cada anuidade para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior é de € 15,46.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

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

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

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 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 anuidades.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

3 — Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso

semanal ou complementar, ou de dias feriados, será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

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

- a) Horários com amplitude de vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência — 14,257 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>;
- b) Outros horários com amplitude de vinte e quatro horas e horários com amplitude de dezasseis horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência — 10,728 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>;
- c) Horários com amplitude superior a dezasseis e inferior a vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior — 10,728 %, acrescidos de 0,437 % em ambos os casos do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup> por cada hora de amplitude acima das dezasseis;
- d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos — 5,807 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

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

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou

dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

#### Cláusula 72.<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, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup> a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementarà o mesmo nos termos e condições estabelecidos no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de TOA ou TAux, respectivamente, com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, respectivamente de 3,634 % e 2,244 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>, sendo a expensas da empresa o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2 — Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações, os trabalhadores não pertencentes às categorias referidas no número anterior exerçam funções de cobrança, verificação, controlo e registo das operações efectuadas e tenham à sua responsabilidade, por inexistência de TOA e TAux, os valores resultantes dessas transacções efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,169 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria, terão

direito a um abono mensal para falhas de 1,959 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneo terão direito a um abono mensal para falhas de 1,140 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a  $\frac{1}{160}$  dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por condições especiais de trabalho**

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

2 — O subsídio previsto no número anterior é de 1,959 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (€ 18,95) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

#### Cláusula 77.<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 € 4,68.

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

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

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Cálculo das prestações indexadas**

1 — As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de € 1400, valor este definido para o efeito.

2 — Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Competência dos médicos do trabalho**

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

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

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas no período de maternidade

1 — É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da empresa o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente nas férias, antiguidade ou reforma.

2 — Dos 120 dias referidos no número anterior, 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.

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

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

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Tarefas desaconselhadas

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

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Dispensas por efeitos de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em dois períodos de uma hora,

durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

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

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

1 — Nos termos da lei geral, o pai tem direito a licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa do trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 30 dias.

3 — A morte da mãe, durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto, confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.

4 — Excepcionalmente, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias de licença por maternidade referida na cláusula 83.<sup>a</sup> não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 15 anos feita nos termos legais, o trabalhador ou a trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias a partir da data em que a criança é confiada à sua guarda.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Segurança social**

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, esta assegurará, nos três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social, nos restantes dias.

2 — A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as actualizações em cada momento em vigor;

As anuidades;

O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;

O subsídio de turnos;

O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o trabalhador deverá, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos contratados pela empresa ou, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar a mesma para que esta possa comprovar a situa-

ção, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da segurança social.

7 — Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

8 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

9 — O disposto no n.º 1 não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais se aplica o disposto sobre esta matéria nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Protecção na invalidez**

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

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Infantário**

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

2 — As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.

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

ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:

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

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

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

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,116% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1 — A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 8,337 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a compartilhar despesas com material escolar.

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

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de € 2,50.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

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

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

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

4 — Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 96.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Seguros

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

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

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

3 — A empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação

de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4 — A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 50 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 90 000.

6 — O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador,

este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

#### Cláusula 99.<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 na mesma.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo V constituem parte integrante do

presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

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

4 — A comissão paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

1 — Com a entrada em vigor deste AE revoga-se toda a regulamentação colectiva de trabalho, relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos, que com este AE esteja em contradição, nomeadamente:

- a) O AE celebrado entre a TAP e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997;
- b) O AE celebrado entre a TAP e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil e Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997;
- c) O protocolo de 29 de Agosto de 2000.

2 — Consideram as partes o regime deste AE e respectivos anexos globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Lisboa, 2 de Julho de 2007.

Pela SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A.:

Ángelo Afonso Sousa Esteves, administrador-delegado.  
Luís Pedro Serra Ramos, director de recursos humanos e mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Mendes Maridalho, mandatário.  
André Manuel Ribeiro Silva, mandatário.

Pelo SINTAC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

Carlos M. Colaço Almeida, mandatário.  
Miguel Benoliel Kadosch, mandatário.  
Bruno Alexandre Carneiro Afonso, mandatário.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

José dos Prazeres Simão, mandatário.  
Abel Amadeu Esteves Meireles, mandatário.

Regulamento de deslocações em serviço.  
Regulamento de transportes.

- Regulamento de higiene e de segurança no trabalho.
- Regulamento de facilidades de passagens.
- Regulamento de ajudas de custo.
- Regulamento de uniformes.
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, em Portugal.
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro.
- Regulamento de condições especiais de trabalho.

## Garantias, participações e limites máximos

*Bol. Trab. Emp.*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, 29/7/2007

### ANEXO III

#### Seguro vida grupo

Pessoas seguras: todos os trabalhadores de terra (PT).  
Capital seguro: € 10 000.

Idade limite da garantia: a garantia cessa até final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade.

Riscos excluídos:

Suicídio;  
Viagens aéreas;  
Guerra.

### ANEXO IV

#### Subsídios e abonos diversos

Anuidades (cláusula 68.<sup>a</sup>) — 1,104 % — € 15,46.

Abono para falhas (cláusula 74.<sup>a</sup>):

Funções de caixa — 3,634 % — € 50,88;

Funções de emp. serv. ext. (cobrador) —  
2,244 % — € 31,42;

Outras funções com gestão de fundos de maneo:

Repres./deleg. do AE — 4,169 % — € 58,36;

Sede — 1,140 % — € 15,96;

Sec. adm. deleg. do AE — 1,959 % — € 27,43.

Subsídio de turnos (cláusula 71.<sup>a</sup>):

H. 24 — 14,257 % — € 199,60;

H. 16 — 10,728 % — € 150,20;

Por hora > 16 — 0,437 % — € 6,12.

Subsídios:

Refeição — € 4,68;

Educação especial — 8,337 % — € 116,72;

Material escolar — 5,558 % — € 77,81.

Refeições (cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>):

Onde não há refeitório — 0,445 % — € 6,23;

Refeições pagas pela empresa:

Pequeno-almoço — 0,114 % — € 1,60;

Almoço/jantar/ceia — 0,502 % — € 7,03.

Subsídio condições especiais de trabalho (cláusula 76.<sup>a</sup>) — 1,959 % — € 27,43.

Infantário (cláusula 91.<sup>a</sup>, n.º 6) — 11,116 % — € 155,63.

### ANEXO V

#### Carreiras profissionais

I — Técnico de tráfego de assistência em escala — TTAE

A) Caracterização funcional

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Caracterização da profissão

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva бага-

gem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos TTAE é de 90 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TTAE enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- Iniciado;
- Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III;
- Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- Especialização — graus VI e VII;
- Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- TTAE — supervisor;
- TTAE — chefe de escala operacional-adjunto;
- TTAE — chefe de escala operacional.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Caracterização de funções na linha técnica

#### 1 — Iniciado:

- a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

#### 2 — Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III:

- a) Caracteriza-se pelo grau crescente de competência técnica, numa ou mais áreas operacionais com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa, quer adquirida autonomamente.

#### 3 — Consolidação de conhecimentos/capacitação — graus IV e V:

- a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa, quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

#### 4 — Especialização — graus VI e VII:

- a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade, tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;
- b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

#### 5 — Senioridade — graus VIII e IX:

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Caracterização de funções na linha hierárquica

#### 1 — Supervisor:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

- d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### 2 — Chefe de escala operacional-adjunto:

- a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;
- b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;
- e) Responde, perante o chefe de escala operacional pelos resultados e ocorrências diárias da operação;
- f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
- g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
- h) Efectua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.

#### 3 — Chefe de escala operacional:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;
- d) Garante a interligação operacional entre a Unidade de Handling e com os representantes das companhias assistidas;
- e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;
- f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;
- g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;
- h) Efectua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;
- i) Representa o chefe da Unidade de Handling na operação.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Desempenho de funções

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

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

3 — Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificado do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;
- b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

2 — A empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de

cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3 — Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX de pelo menos 15% dos TTAE enquadrados no grau anterior que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica, (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) TTAE supervisor — estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;
- b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;
- c) TTAE chefe de escala operacional — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

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

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TTAE será possuidor de um currículo técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;
- b) Percursos profissionais;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de acções não conformes com as normas estabelecidas o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* < 50 %;
- b) *Positivo* ≥ 50 %;
- c) *Bom* ≥ 75 %.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na linha técnica.

##### B) Organização do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder oito horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal em que as antecipações poderão ser feitas para as quatro horas e trinta minutos, e da escala do Porto Santo que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a uma hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de cinquenta e quatro horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;
- A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
- Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de trinta e duas horas;
- Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;
- Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;
- Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
- Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição logo que se completarem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o

tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

- Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- Comparticipação da empresa no custo da refeição, nos termos previstos na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 4, do AE.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 7 e as 9 horas, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 8 horas e 30 minutos e as 9 horas.

#### C) Tabela salarial

##### Técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE)

	2005	2006	2007 (*)	2008 (*)	Evolução	
					Tempo (meses)	ADP
TTAE/grau X . . . . .	1 950	2 000	2 050	2 100		
TTAE/grau IX . . . . .	1 800	1 830	1 870	1 900		
TTAE/grau VIII . . . . .	1 570	1 650	1 710	1 770		<i>Bom.</i>
TTAE/grau VII . . . . .	1 500	1 550	1 585	1 625		<i>Bom.</i>
TTAE/grau VI . . . . .	1 405	1 440	1 460	1 485	36	<i>Bom.</i>
TTAE/grau V . . . . .	1 345	1 375	1 380	1 380	36	<i>Bom.</i>
TTAE/grau IV . . . . .	1 165	1 195	1 200	1 210	36	<i>Positiva.</i>
TTAE/grau III . . . . .	1 070	1 095	1 100	1 100	24	<i>Positiva.</i>
TTAE/grau II . . . . .	940	960	965	965	24	<i>Positiva.</i>
TTAE/grau I . . . . .	805	825	830	830	24	<i>Positiva.</i>
TTAE/iniciado . . . . .	710	710	710	710	6	<i>Positiva.</i>

(\*) Estes montantes são passíveis de actualização que a seu tempo seja acordada.

O subsídio de chefia é de 10 % do valor do vencimento base, logo que efectuados os concursos.

ADP: *Positiva* ≥ 50 %; *Bom* ≥ 75 %.

#### II — Operador de assistência em escala — OAE

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e

tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens, carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao



avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos OAE é de 90 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os OAE enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III;
- c) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- d) Especialização — graus VI e VII;
- e) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) OAE — chefe de equipa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado:

- a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor comple-

xidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

2 — Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III:

- a) Caracteriza-se pelo grau crescente de responsabilidade face às competências técnicas adquiridas ou que vai adquirindo, pela actualização da formação ministrada pela empresa ou adquirida autonomamente.

3 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V:

- a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais; pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

4 — Especialização — graus VI e VII:

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;
- b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

5 — Senioridade — graus VIII e IX:

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha hierárquica

1 — Chefe de equipa:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- d) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau ime-

diatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

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

3 — Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estágio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;
- b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual

a *Bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

2 — A empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3 — Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX de pelo menos 15% dos OAE enquadrados no grau anterior que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) OAE chefe de equipa — integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

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

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vencidos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular inci-

dência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada OAE será possuidor de um curriculum técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;
- b) Percorso profissional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de acções não conformes com as normas estabelecidas o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O curriculum técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação na empresa e

é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* < 50 %;
- b) *Positivo* ≥ 50 %;
- c) *Bom* ≥ 75 %.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na linha técnica.

##### B) Organização do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas nos horários com entradas entre as 6 e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder oito horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as quatro horas e trinta minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a uma hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de cinquenta e quatro horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;
- A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
- Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de trinta e duas horas;
- Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;
- Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;
- Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
- Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o

tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

- Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d*) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- Comparticipação da empresa no custo da refeição, nos termos previstos na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 4, do AE.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 7 e as 9 horas, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 8 horas e 30 minutos e as 9 horas.

#### C) Tabela salarial

##### Operador de assistência em escala (OAE)

	2005	2006	2007 (*)	2008 (*)	Evolução	
					Tempo (meses)	ADP
OAE/grau IX .....	1 400	1 450	1 500	1 550		
OAE/grau VIII .....	1 250	1 300	1 355	1 420		<i>Bom.</i>
OAE/grau VII .....	1 150	1 190	1 225	1 260		<i>Bom.</i>
OAE/grau VI .....	1 080	1 095	1 120	1 160	36	<i>Bom.</i>
OAE/grau V .....	995	1 005	1 030	1 060	36	<i>Bom.</i>
OAE/grau IV .....	945	955	965	980	36	<i>Positiva.</i>
OAE/grau III .....	885	900	905	910	24	<i>Positiva.</i>
OAE/grau II .....	795	800	805	810	24	<i>Positiva.</i>
OAE/grau I .....	705	715	720	725	24	<i>Positiva.</i>
OAE/iniciado .....	620	620	620	620	6	<i>Positiva.</i>

(\*) Estes montantes são passíveis de actualização que a seu tempo seja acordada.

O subsídio de chefia é de 10 % do valor do vencimento base, logo que efectuados os concursos.

ADP: *Positiva* ≥ 50%; *Bom* ≥ 75 %.

### III — Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião — TMEAA

#### A) Caracterização profissional

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que exe-

cuta trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2 — Actividades — desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao

avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

- a) Reparação de unidades;
- b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos;
- c) Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;
- d) Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;
- e) Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- f) Planeamento, programação e controlo de produção.

### 3 — Competências abrangidas:

- a) Estruturas — manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta, elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas;
- b) Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião;
- c) Electricidade — executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- d) Mecânica — executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- e) Pintura — executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;
- f) Preparação/planeamento — executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços, à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião;
- g) Torneiro mecânico — opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação e experiên-

cia profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos TMEAA é de 90 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TMEAA enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III;
- c) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- d) Especialização — graus VI e VII;
- e) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) TMEAA — mestre;
- b) TMEAA — chefe de secção.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado:

- a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;
- b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua actividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

2 — Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III:

- a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;

- b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho pré-definidas;
- c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

3 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V:

- a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;
- b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

4 — Especialização — graus VI e VII:

- a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;
- b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

5 — Senioridade — graus VIII e IX:

- a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;
- b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;
- c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Caracterização de funções na linha hierárquica**

1 — Mestre:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

- d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Chefe de secção:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;
- d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;
- e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
- f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
- g) Efectua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Desempenho de funções**

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

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

3 — Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Evolução na carreira**

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a

sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;
- b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

2 — A empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3 — Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX de pelo menos 15 % dos TMEAA enquadrados no grau anterior que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) TMEAA mestre — integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;
- b) TMEAA chefe de secção — integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

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

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Currículo técnico

1 — Cada TMEAA será possuidor de um currículo técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;
- Percurso profissional;
- Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- Desempenho de funções de chefia;
- Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de ações não conformes com as normas estabelecidas o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente* < 50 %;
- Positivo* ≥ 50 %;
- Bom* ≥ 75 %.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na linha técnica.

## B) Tabela salarial

### Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA)

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
TMEAA/grau IX . . . . .	1 700		
TMEAA/grau VIII . . . . .	1 550		<i>Bom.</i>
TMEAA/grau VII . . . . .	1 390		<i>Bom.</i>
TMEAA/grau VI . . . . .	1 245	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau V . . . . .	1 080	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau IV . . . . .	990	36	<i>Positiva.</i>
TMEAA/grau III . . . . .	880	24	<i>Positiva.</i>
TMEAA/grau II . . . . .	790	24	<i>Positiva.</i>
TMEAA/grau I . . . . .	700	24	<i>Positiva.</i>
TMEAA/iniciado . . . . .	610	6	<i>Positiva.</i>

O subsídio de chefia é de 10 % do valor da remuneração respectiva, logo que efectuados os concursos.  
ADP: *Positiva* ≥ 50 %; *Bom* ≥ 75 %.

### IV — Técnico comercial — TC

#### A) Caracterização profissional

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Caracterização da profissão

1 — O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2 — Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Condições de desempenho

1 — Linha técnica:

a) Iniciação:

- Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
- Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
- Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
- Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação — graus I, II, III e IV:

- Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;



- ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;
    - iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
  - c) Consolidação de conhecimentos — grau v:
    - i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
    - ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;
    - iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função;
  - d) Especialização — grau vi:
    - i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;
    - ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;
    - iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
    - iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
    - v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;
  - e) Senioridade — graus vii e viii:
    - i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização;
    - ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
    - iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;
    - iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;
    - v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos;
    - vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
    - vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
    - viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
    - ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.
- 2 — Linha de chefia:
- a) TC supervisor:
- i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;
  - ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
  - iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;
  - iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
  - v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;
  - vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
  - vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
  - viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
  - ix) Colabora com o TC chefe de secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

b) TC chefe de secção:

- i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Currículo técnico**

1 — Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes com as normas estabelecidas, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação, que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o representa.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Condições de admissão e ingresso na C/P de TC**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Enquadramentos profissionais**

1 — Os TC enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) TC grau iniciado (6 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- b) TC grau I (18 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- c) TC grau II (24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- d) TC grau III (24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- e) TC grau IV (30 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- f) TC grau V (48 meses + aval. téc. + ADP *Bom*);
- g) TC grau VI (aval. téc. + ADP *Muito bom* + NE);
- h) TC grau VII (aval. téc. + ADP *Muito bom* + NE);
- i) TC grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- a) TC supervisor — grau VII;
- b) TC chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Relativamente aos graus VI e VII, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta as normas referentes à evolução na carreira e nos graus de enquadramento.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TC supervisor — TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;
- b) TC chefe de secção — IC supervisor e IC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TC supervisor — IC grau VII;
- b) TC chefe de secção — IC grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* — até 1,8;
- b) *Suficiente* — de 1,9 a 2,4;

- c) *Bom* — de 2,5 a 3,4;  
d) *Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar

a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico comercial (TC)

Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TC grau VIII .....	Chefe de secção (*) ...	1 750		
TC grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 650		<i>Muito bom.</i>
TC grau VI .....		1 400		<i>Muito bom.</i>
TC grau V .....		1 340	48	<i>Bom.</i>
TC grau IV .....		1 240	30	<i>Suficiente.</i>
TC grau III .....		1 070	24	<i>Suficiente.</i>
TC grau II .....		920	24	<i>Suficiente.</i>
TC grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
TC/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções: 8 % do vencimento base.

ADP: *Suficiente*: 1,9-2,4; *Bom*: 2,5-3,4; *Muito bom*: 3,5-4.

#### V — Técnico de organização e administração — TOA

##### A) Caracterização profissional

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2 — Executa operações de caixa.

3 — Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4 — Assegura serviços de biblioteca.

5 — Assegura o serviço de controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações e de higiene industrial.

6 — Assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

7 — No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Competências abrangidas

##### 1 — Administração:

- Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;
- Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

##### 2 — Comunicação:

- Desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;
- Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação;
- Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;
- Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;
- Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;
- Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da empresa;
- Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

### 3 — Contabilidade:

- a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;
- b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efectua pagamentos e recebimentos.

4 — Prevenção e segurança — organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

### 5 — Recursos humanos:

- a) Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
- b) Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

#### 1 — Linha técnica:

##### a) Iniciação:

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
- ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
- iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

##### b) Capacitação — graus I, II, III e IV:

- i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
- ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao

desenvolvimento das competências inerentes à função;

##### c) Consolidação de conhecimentos — grau V:

- i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
- ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

##### d) Especialização — grau VI:

- i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;
- ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

##### e) Senioridade — graus VII e VIII:

- i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização;
- ii) Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar;
- iv) Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade;
- v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos;
- vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

- viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- x) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2 — Linha de chefia:

### a) Supervisor:

- i) É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

### b) Chefe de secção:

- i) É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica cons-

tituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

- iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Currículo técnico

1 — Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes com as normas estabelecidas, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no

prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação que lhe são proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TOA enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) Grau iniciado — 6 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- b) Capacitação:
  - i) TOA grau I — 18 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - ii) TOA grau II — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - iii) TOA grau III — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - iv) TOA grau IV — 30 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- c) Consolidação:
  - i) TOA grau V — 48 meses + avaliação técnica + ADP *Bom*;
- d) Especialização:
  - i) TOA grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- e) Senioridade:
  - i) TOA grau VII — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
  - ii) TOA grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- a) TOA supervisor — grau VII;
- b) TOA chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos

os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Relativamente aos graus VI e VII, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia

e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TOA supervisor — TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;
- b) TOA chefe de secção — TOA supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TOA supervisor — TOA grau VII;
- b) TOA chefe de secção — TOA grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* — até 1,8;
- b) *Suficiente* — de 1,9 a 2,4;
- c) *Bom* — de 2,5 a 3,4;
- d) *Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico de organização e administração (TOA)

Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TOA/grau VIII .....	Chefe de secção (*) ....	1 700		
TOA/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 600		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau VI .....		1 350		<i>Muito bom.</i>



Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TOA/grau V .....		1 250	48	<i>Bom.</i>
TOA/grau IV .....		1 150	30	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau III .....		1 000	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau II .....		890	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
TOA/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções: 8 % do vencimento base.

ADP: *Suficiente*: 1,9-2,4; *Bom*: 2,5-3,4; *Muito bom*: 3,5-4.

## VI — Técnico auxiliar — TAux

### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2 — Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3 — Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4 — Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior.

5 — Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6 — Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica, quando para tal esteja devidamente qualificado.

7 — Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8 — No exercício da sua actividade profissional, o TAux respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9 — Pode coordenar outros trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Competências abrangidas

#### 1 — Administração:

- Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;
- Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;
- Actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;

- Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;
- Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais;
- Efectua a manutenção corrente dos equipamentos;
- Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado;
- Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;
- Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;
- Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;
- Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;
- Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;
- Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

#### 2 — Fiscal de refeitório:

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

#### 3 — Serviço externo:

- Providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;
- Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;
- Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;

- d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;
- e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;
- f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos;
- g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
- h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos;
- i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;
- j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;
- k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

#### 1 — Linha técnica:

- a) Iniciação:
  - i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
  - ii) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
  - iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
  - iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;
- b) Capacitação — graus I, II e III:
  - i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
  - ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;
  - iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- c) Consolidação de conhecimentos — graus IV e V:
  - i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
  - ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;
  - iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;
  - iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- d) Senioridade — graus VI e VII:
  - i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescentes funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;
  - ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
  - iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
  - iv) Pode orientar tecnicamente TAux de graus inferiores;
  - v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

#### 2 — Linha de chefia:

##### a) TAux supervisor:

- i) É o TAux com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias com-

petências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TAux será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes com as normas estabelecidas, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Cursos de formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAux possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda com particular incidência na fase de iniciação. Formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAux; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAux, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TAux**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAux terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TAux compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TAux faz-se para a posição de TAux grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TAux é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha, na linha técnica.

2 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) Grau iniciado — 6 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- b) Capacitação:
  - i) Grau I — 18 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - ii) Grau II — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;

iii) Grau III — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;

c) Consolidação:

- i) Grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;
- ii) Grau V — 36 meses + avaliação técnica + ADP *Bom* + NE;

d) Senioridade:

- i) Grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- ii) Grau VII.

3 — Integra a linha de chefia a seguinte posição:

- a) TAux supervisor — grau VI ou VII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAux iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TAux evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, e existindo informação expressa sobre necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais

detentores destas competências, o TAux evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Relativamente aos graus V e VI, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito independentemente das necessidades da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre TAux do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAux grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* — até 1,8;
- b) *Suficiente* — de 1,9 a 2,4;

- c) *Bom* — de 2,5 a 3,4;  
d) *Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

Técnico auxiliar (TAux)

Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TAux grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 200		
TAux grau VI .....		1 000		<i>Muito bom.</i>
TAux grau V .....		900	36	<i>Bom.</i>
TAux grau IV .....		820	30	<i>Bom.</i>
TAux grau III .....		760	24	<i>Suficiente.</i>
TAux grau II .....		700	24	<i>Suficiente.</i>
TAux grau I .....		650	18	<i>Suficiente.</i>
TAux iniciado .....		590	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções: 8 % do vencimento base.

ADP: *Suficiente*: 1,9-2,4; *Bom*: 2,5-3,4; *Muito bom*: 3,5-4.

VII — Licenciado — LIC/bacharel — BAC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Caracterização da profissão

1 — É um profissional que possui formação académica superior — licenciatura ou bacharelato.

2 — Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Programa e coordena as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo asse-

gurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Estádios de desenvolvimento

1 — Iniciação:

- Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado;
- É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envoltivos técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;
- Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;
- Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a apli-

cação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

## 2 — Desenvolvimento:

- a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;
- b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação;
- d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- f) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

## 3 — Especialização:

- a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização;
- b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;
- d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é deten-

tor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

## 4 — Senioridade:

- a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa;
- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão;
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido;
- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso/progressão na carreira

1 — Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

- a) Licenciado;
- b) Bacharel.

#### 2 — Condições de ingresso:

- a) Licenciado:
  - i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;
  - ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;

b) Bacharel:

- i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;
- ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — Período experimental: 240 dias.

4 — Enquadramento de ingresso:

- a) Licenciado e bacharel sem experiência profissional:
  - i) Início da carreira, fase da iniciação;
- b) Licenciado e bacharel com experiência profissional relevante:
  - i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de adaptação à empresa.

5 — Condições de progressão entre fases:

- a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento:
  - i) 18 meses de exercício profissional como licenciado; ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:
  - i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado; ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Bom*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- c) Fase de especialização para fase de senioridade:
  - i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
  - iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
  - iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — avaliação técnica formal;

- v) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- vi) Definição pela empresa das necessidades de provimento.

6 — Condições de progressão entre graus:

a) Grau A1/iniciado:

- i) Oito meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau iniciado/grau I:

- i) 10 meses de exercício como licenciado ou 16 meses como bacharel, no grau iniciado;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Grau I/grau II:

- i) Dois anos de exercício como licenciado ou três anos como bacharel, no grau I;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

(Início de selectividade.)

d) Grau II/grau III:

- i) Dois anos de exercício como licenciado ou bacharel, no grau II;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

e) Grau III/grau IV:

- i) Três anos de exercício mínimo obrigatório, no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

f) Grau IV/grau V:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório, no grau IV;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;

- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

g) Grau V/grau VI:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório, no grau V;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — prova técnica formal;
- iv) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- v) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

h) Grau VI/grau VII:

- i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na empresa.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, obriga-se a empresa a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Cargos de direcção**

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Trabalho fora da base**

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Cursos de formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

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

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigên-



cias de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador) desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar com o trabalhador interessado as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

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

- a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
- b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
- c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prémios

1 — Se a empresa atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> do AE, tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este AE o valor de 3 % dos resultados líquidos.

2 — O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:

- a) Tenham tido avaliação de desempenho negativa;
- b) Tenham sido objecto de sanção disciplinar;
- c) Tenham tido absentismo e ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses.

3 — Para além do prémio previsto no primeiro parágrafo, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.

4 — Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

#### Cláusula 12.<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 empresa complementará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>, alíneas a) e b), do AE.

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 o pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

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

4 — Na medida em que a empresa 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 ocorrida ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

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

B) Tabela salarial  
Licenciado — Bacharel

	Euros	Evolução		
		Licenciado	Bacharel	ADP
		Tempo (meses)		
Grau VII .....	3 990			
Grau VI .....	3 440			Muito bom.
Grau V .....	2 980	24	24	Muito bom.
Grau IV .....	2 580	24	24	Bom.
Grau III .....	2 280	36	36	Bom.
Grau II .....	2 000	24	24	Bom.
Grau I .....	1 740	24	36	Bom.
Iniciação .....	1 530	10	16	Bom.
Iniciação A1 .....	1 250	8	8	Suficiente.

**VIII — Técnico superior — TS**

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Caracterização da profissão**

1 — Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2 — Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Estádios de desenvolvimento**

1 — Adaptação:

- Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado;
- É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2 — Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade;

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### 3 — Especialização:

- a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização;
- b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;
- d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### 4 — Senioridade:

- a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa;
- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão;
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido;
- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu

competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso e progressão na carreira

#### 1 — Condições de ingresso:

- a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;
- b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

#### 2 — Período experimental: 240 dias.

#### 3 — Enquadramento de ingresso:

- a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de adaptação à empresa e ao posto de trabalho.

#### 4 — Condições de progressão entre fases:

- a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:
  - i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Suficiente*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:
  - i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Bom*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- c) Fase de especialização para fase de senioridade:
  - i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
  - iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
  - iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas

- áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5 — Condições de progressão entre graus:

a) Grau adaptação/grau I:

- i) Oito meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau I/grau II:

- i) Três anos de exercício como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Grau II/grau III:

- i) Três anos de exercício como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

d) Grau III/grau IV:

- i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

e) Grau IV/grau V:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

f) Grau V/grau VI:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório, no grau V;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pela áreas em que teve lugar o exercício profissional — prova técnica formal;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

g) Grau VI/grau VII:

- i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na empresa.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, obriga-se a empresa a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Cargos de direcção**

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Trabalho fora da base

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

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

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros relacionados com a área de especialização do trabalhador) desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade

e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar com o trabalhador interessado as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Períodos de férias

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

- a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
- b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
- c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Seguros

1 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Prémios

1 — Se a empresa atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> do AE, tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este AE o valor de 3% dos resultados líquidos.

2 — O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:

- a) Tenham tido avaliação de desempenho negativa;
- b) Tenham sido objecto de sanção disciplinar;
- c) Tenham tido absentismo e ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses.

3 — Para além do prémio previsto no primeiro parágrafo, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.

4 — Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

#### Cláusula 12.<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 empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>, alíneas a) e b), do AE.

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

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

4 — Na medida em que a empresa 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 ocorrida ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

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

##### B) Tabela salarial

###### Técnico superior

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
Grau VII .....	3 990		Muito bom.
Grau VI .....	3 440		Muito bom.
Grau V .....	2 980	24	Bom.
Grau IV .....	2 580	24	Bom.
Grau III .....	2 280	36	Bom.
Grau II .....	2 000	36	Suficiente.
Grau I .....	1 740	36	Suficiente.
Adaptação .....	1 530	8	Suficiente.

Depositado em 17 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 159/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o STHA — Sind. dos Técnicos de Handling de Aeroportos.

O acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, republicado na íntegra em 8 de Novembro de 1997 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, por esta via globalmente revisto, alterado e renumerado no corpo do acordo de empresa e nos seus anexos I a V, obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., cuja actividade principal é a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos.

É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

Os acordos de empresa revistos nesta data constituem instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis na SPdH, sociedade criada em virtude da cisão da sociedade TAP — Transportes Aéreos Portugueses, S. A., nos termos do Decreto-Lei n.º 57/2003, de 28 de Março, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 166/2003, de 3 de Novembro, e cujo objecto se encontra afecto à actividade económica de prestação de serviços de assistência em escala.

Estão abrangidos os trabalhadores filiados à data da celebração no STHA, num total cerca de 1170 trabalhadores, podendo ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (adiante sindicato outorgante).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

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

2 — A SPdH, S. A., integra o sector de actividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.

3 — O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 1170 trabalhadores.

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

5 — As relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em

serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 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*.

2 — Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias, anuais, que possam ter lugar, o presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2007, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, renova-se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

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

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do 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 e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

- l) Fornecer aos sindicatos e à Comissão de Trabalhadores todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- 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 empresa, 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 empresa 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 empresa mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da empresa 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 anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer trabalhador em contração com o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empresa 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.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e balanço social

1 — A empresa remeterá a cada sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo aos trabalhadores por eles representados e que, por lei, esteja obrigada a enviar ao ministério competente e, até 15 de Maio, cópia do balanço social.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

1 — A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

De acordo com o disposto na lei, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respectivos anexos a este AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

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

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

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

- a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;



- b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo v e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Colocação nos escalões da tabela salarial

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira — Requisitos mínimos gerais

1 — A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo v para cada categoria profissional.

2 — A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
- b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
- c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
- e) Pendência de processo disciplinar;
- f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de maternidade, de paternidade e de adopção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4 — No caso previsto na alínea e) do n.º 2, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5 — A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 2, será sempre refe-

renciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído que estiver estabelecido.

6 — Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no n.º 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

7 — A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8 — Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9 — Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10 — A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

11 — O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12 — Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13 — Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14 — Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15 — O disposto no n.º 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

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

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo v para cada categoria profissional.

3 — A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por trabalhador da mesma categoria profissional, e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

4 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho. Transferência

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Efeitos da transferência

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho

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

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

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

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo v.

2 — O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

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

que diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

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

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

3 — O envio de novos regulamentos para aprovação à autoridade competente será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção e assistência

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

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

3 — Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho extraordinário efec-

tivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

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

- a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
- b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
- c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
- d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela empresa.

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

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

4 — O disposto nos n.ºs 1, alíneas a) a c), e 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido nos anexos v, vii e viii, à excepção do previsto nos n.ºs 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

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

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

- a) Interrupção de dez minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de

trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

b) Redução da duração normal de trabalho.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definições

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

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

3 — «Descanso semanal» — é o constituído por:

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

4 — «Descanso complementar» — é o constituído por:

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horários de turnos

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

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

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

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição

inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

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

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

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

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

- a) Se tiver trabalhado mais de uma 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 40.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

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

2 — Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previa-

mente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

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

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 43.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 — Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga a observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

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

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

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

3 — Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade e tolerância

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

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

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

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

5 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário, calculado nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup>

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

7 — O disposto nos números anteriores desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horá-

rio de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

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

11 — Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplica-se o disposto sobre esta matéria definido nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

De acordo com a lei:

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

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

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

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

- Igual ou superior a vinte e quatro e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- Igual ou superior a trinta e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- Igual ou superior a trinta e quatro e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

15 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver

matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

16 — Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A empresa manterá no Aeroporto da Portela, 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 € 0,50, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

3 — A comparticipação dos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior é de € 2,50, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial. Esta comparticipação será reembolsada a estes trabalhadores, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, que tenham trabalhado durante a totalidade do período de funcionamento do refeitório.

4 — Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,445 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Refeições em serviço

1 — A empresa 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 empresa fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

4 — Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114% ou 0,502% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup> quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5 — Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do n.º 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>

6 — O disposto nos números anteriores desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

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

2 — Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

#### Cláusula 51.<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 52.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses 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 já foi prestado trabalho, devendo o gozo das férias ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador.

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

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

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

3 — O disposto nesta cláusula é complementado, para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, com o disposto sobre esta matéria nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

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

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

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

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

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

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

5 — Na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de

Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

#### Cláusula 59.<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 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

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

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

Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

Pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

3 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 66.<sup>a</sup>

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

4 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

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

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turno;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3 — Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4 — Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5 — O valor de cada anuidade é de 1,104 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

6 — O valor de cada anuidade para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior é de € 15,46.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

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

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

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 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 anuidades.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

3 — Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso

semanal ou complementar, ou de dias feriados, será sempre remunerado com o acréscimo de 100% (coeficiente 2).

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

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

- a) Horários com amplitude de vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência — 14,257% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>;
- b) Outros horários com amplitude de vinte e quatro horas e horários com amplitude de dezasseis horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência — 10,728% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>;
- c) Horários com amplitude superior a dezasseis e inferior a vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior — 10,728%, acrescidos de 0,437% em ambos os casos do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup> por cada hora de amplitude acima das dezasseis;
- d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos — 5,807% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

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

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou

dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

#### Cláusula 72.<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, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup> a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementarará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de TOA ou TAux, respectivamente, com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, respectivamente de 3,634% e 2,244% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>, sendo a expensas da empresa o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2 — Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações, os trabalhadores não pertencentes às categorias referidas no número anterior exerçam funções de cobrança, verificação, controlo e registo das operações efectuadas e tenham à sua responsabilidade, por inexistência de TOA e TAux, os valores resultantes dessas transacções efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,169% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria, terão

direito a um abono mensal para falhas de 1,959 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneo terão direito a um abono mensal para falhas de 1,140 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a  $\frac{1}{160}$  dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por condições especiais de trabalho**

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

2 — O subsídio previsto no número anterior é de 1,959 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (€ 18,95) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

#### Cláusula 77.<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 € 4,68.

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

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

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Cálculo das prestações indexadas**

1 — As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de € 1400, valor este definido para o efeito.

2 — Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Competência dos médicos do trabalho**

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

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



- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas no período de maternidade

1 — É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da empresa o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente nas férias, antiguidade ou reforma.

2 — Dos 120 dias referidos no número anterior, 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.

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

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

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Tarefas desaconselhadas

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

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Dispensas por efeitos de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em dois períodos de uma hora,

durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

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

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

1 — Nos termos da lei geral, o pai tem direito a licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa do trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 30 dias.

3 — A morte da mãe, durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto, confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.

4 — Excepcionalmente, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias de licença por maternidade referida na cláusula 83.<sup>a</sup> não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Adopção**

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 15 anos feita nos termos legais, o trabalhador ou a trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias a partir da data em que a criança é confiada à sua guarda.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Segurança social**

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, esta assegurará, nos três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social, nos restantes dias.

2 — A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as actualizações em cada momento em vigor;

As anuidades;

O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;

O subsídio de turnos;

O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o trabalhador deverá, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos contratados pela empresa ou, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar a mesma para que esta possa comprovar a situa-

ção, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da segurança social.

7 — Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

8 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

9 — O disposto no n.º 1 não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais se aplica o disposto sobre esta matéria nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Protecção na invalidez

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

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Infantário

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

2 — As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.

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

ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:

7% sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;

11% sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;

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

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

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

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa participará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações 11,116% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1 — A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 8,337% do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>

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

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558 % do valor definido na cláusula 78.<sup>a</sup>, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a compartilhar despesas com material escolar.

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

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de € 2,50.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Pré-reforma

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

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

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

4 — Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 96.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Complemento de reforma

1 — A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Seguros

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

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

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

3 — A empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação

de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatorial e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4 — A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 50 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 90 000.

6 — O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria nos anexos V, VII e VIII.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador,

este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

#### Cláusula 99.<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 na mesma.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo V constituem parte integrante do

gicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997;

b) O protocolo de 30 de Agosto de 2000.

Garantias	Capital anuidade pessoa segura (euros)	Co-pagamento (euros)	Comparticipação	
			Dentro do sistema (percentagem)	Fora do sistema (percentagem)
4 — Medicamentos .....	200	Unidade de valor superior a 2,50		
Medicamentos com prescrição médica:				
Comparticipação pelo SNS .....				100
Não participação pelo SNS .....				80
5 — Estomatologia .....	250	10 por acto médico	100	65
6 — Optometria/próteses/ortóteses .....	1 000			70
Optometria visão (sublimite) .....	100			
Aros .....	50			
Lentes .....	50			
Lentes de contacto .....	100			
Ortóteses e próteses (aparelhos auditivos, botas ortopédicas, can- dianas, cadeiras de rodas, meias elásticas e meios mecânicos).				

### ANEXO III

#### Seguro vida grupo

Pessoas seguras: todos os trabalhadores de terra (PT).  
Capital seguro: € 10 000.

Idade limite da garantia: a garantia cessa até final  
do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos  
de idade.

Riscos excluídos:

Suicídio;  
Viagens aéreas;  
Guerra.

### ANEXO IV

#### Subsídios e abonos diversos

Anuidades (cláusula 68.<sup>a</sup>) — 1,104 % — € 15,46.  
Abono para falhas (cláusula 74.<sup>a</sup>):

Funções de caixa — 3,634 % — € 50,88;  
Funções de emp. serv. ext. (cobrador) —  
2,244 % — € 31,42;

Outras funções com gestão de fundos de maneo:

Repres./deleg. do AE — 4,169 % — € 58,36;  
Sede — 1,140 % — € 15,96;  
Sec. adm. deleg. do AE — 1,959 % — € 27,43.

Subsídio de turnos (cláusula 71.<sup>a</sup>):

H. 24 — 14,257 % — € 199,60;  
H. 16 — 10,728 % — € 150,20;  
Por hora > 16 — 0,437 % — € 6,12.

Subsídios:

Refeição — € 4,68;  
Educação especial — 8,337 % — € 116,72;  
Material escolar — 5,558 % — € 77,81.

Refeições (cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>):

Onde não há refeitório — 0,445 % — € 6,23;  
Refeições pagas pela empresa:

Pequeno-almoço — 0,114 % — € 1,60;  
Almoço/jantar/ceia — 0,502 % — € 7,03.

Subsídio condições especiais de trabalho (cláu-  
sula 76.<sup>a</sup>) — 1,959 % — € 27,43.

Infantário (cláusula 91.<sup>a</sup>, n.º 6) — 11,116 % —  
€ 155,63.

### ANEXO V

#### Carreiras profissionais

##### I — Técnico de tráfego de assistência em escala — TTAE

##### A) Caracterização funcional

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se

refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos TTAE é de 90 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TTAE enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- Iniciado;
- Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III;
- Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- Especialização — graus VI e VII;
- Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- TTAE — supervisor;
- TTAE — chefe de escala operacional-adjunto;
- TTAE — chefe de escala operacional.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado:

- Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

2 — Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III:

- Caracteriza-se pelo grau crescente de competência técnica, numa ou mais áreas operacionais

com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa, quer adquirida autonomamente.

3 — Consolidação de conhecimentos/capacitação — graus IV e V:

- Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa, quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

4 — Especialização — graus VI e VII:

- Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade, tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;
- Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

5 — Senioridade — graus VIII e IX:

- Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha hierárquica

1 — Supervisor:

- Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Chefe de escala operacional-adjunto:

- Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;
- Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;



- d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;
- e) Responde, perante o chefe de escala operacional pelos resultados e ocorrências diárias da operação;
- f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
- g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
- h) Efectua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.

### 3 — Chefe de escala operacional:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;
- d) Garante a interligação operacional entre a Unidade de Handling e com os representantes das companhias assistidas;
- e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;
- f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;
- g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;
- h) Efectua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;
- i) Representa o chefe da Unidade de Handling na operação.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Desempenho de funções

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

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

3 — Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificado do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos,

práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Evolução na carreira

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;
- b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

2 — A empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3 — Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX de pelo menos 15% dos TTAE enquadrados no grau anterior que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica, (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) TTAE supervisor — estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;
- b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;
- c) TTAE chefe de escala operacional — estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

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

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vencidos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada TTAE será possuidor de um curriculum técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;
- b) Percorso profissional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de acções não conformes com as normas estabelecidas o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O curriculum técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* < 50 %;
- b) *Positivo* ≥ 50 %;
- c) *Bom* ≥ 75 %.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na linha técnica.

#### B) Organização do trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder oito horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal em que as antecipações poderão ser feitas para as quatro horas e trinta minutos, e da escala do Porto Santo que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a uma hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de cinquenta e quatro horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;
- b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
- c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder

a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de trinta e duas horas;

- d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;
- e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;
- f) Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
- g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;
- h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, nos termos previstos na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 4, do AE.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 7 e as 9 horas, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 8 horas e 30 minutos e as 9 horas.

## C) Tabela salarial

## Técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE)

	2005	2006	2007 (*)	2008 (*)	Evolução	
					Tempo (meses)	ADP
TTAE/grau X	1 950	2 000	2 050	2 100		
TTAE/grau IX	1 800	1 830	1 870	1 900		
TTAE/grau VIII	1 570	1 650	1 710	1 770		Bom.
TTAE/grau VII	1 500	1 550	1 585	1 625		Bom.
TTAE/grau VI	1 405	1 440	1 460	1 485	36	Bom.
TTAE/grau V	1 345	1 375	1 380	1 380	36	Bom.
TTAE/grau IV	1 165	1 195	1 200	1 210	36	Positiva.
TTAE/grau III	1 070	1 095	1 100	1 100	24	Positiva.
TTAE/grau II	940	960	965	965	24	Positiva.
TTAE/grau I	805	825	830	830	24	Positiva.
TTAE/iniciado	710	710	710	710	6	Positiva.

(\*) Estes montantes são passíveis de actualização que a seu tempo seja acordada.

O subsídio de chefia é de 10 % do valor do vencimento base, logo que efectuados os concursos.

ADP: Positiva  $\geq$  50 %; Bom  $\geq$  75 %.

## II — Operador de assistência em escala — OAE

## A) Caracterização profissional

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens, carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado, salvo se o candidato for detentor de expe-

riência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Período experimental

O período experimental dos OAE é de 90 dias.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## Enquadramentos profissionais

1 — Os OAE enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- Iniciado;
- Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III;
- Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- Especialização — graus VI e VII;
- Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- OAE — chefe de equipa.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

## Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado:

- Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

2 — Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III:

- a) Caracteriza-se pelo grau crescente de responsabilidade face às competências técnicas adquiridas ou que vai adquirindo, pela actualização da formação ministrada pela empresa ou adquirida autonomamente.

3 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V:

- a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais; pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

4 — Especialização — graus VI e VII:

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;
- b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

5 — Senioridade — graus VIII e IX:

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha hierárquica

1 — Chefe de equipa:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- d) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

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

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados,

os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estágio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;
- b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

2 — A empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3 — Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX de pelo menos 15% dos OAE enquadrados no grau anterior que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) OAE chefe de equipa — integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

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

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada OAE será possuidor de um curriculum técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;
- b) Percorso profissional;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de acções não conformes com as normas estabelecidas o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O curriculum técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* < 50 %;
- b) *Positivo* ≥ 50 %;
- c) *Bom* ≥ 75 %.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a clas-

sificação de *Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4 — As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na linha técnica.

#### B) Organização do trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas nos horários com entradas entre as 6 e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder oito horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as quatro horas e trinta minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Organização do trabalho por turnos

1 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, desde que superior a uma hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de cinquenta e quatro horas.

3 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

4 — São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;
- b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

- c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de trinta e duas horas;
- d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de cinco horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no AE para a tomada de refeições;
- e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;
- f) Nos horários com entradas até às 7 horas, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
- g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;
- h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6 — Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d*) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;
- b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;
- c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, nos termos previstos na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 4, do AE.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 7 e as 9 horas, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 8 horas e 30 minutos e as 9 horas.

## C) Tabela salarial

## Operador de assistência em escala (OAE)

	2005	2006	2007 (*)	2008 (*)	Evolução	
					Tempo (meses)	ADP
OAE/grau IX .....	1 400	1 450	1 500	1 550		
OAE/grau VIII .....	1 250	1 300	1 355	1 420		<i>Bom.</i>
OAE/grau VII .....	1 150	1 190	1 225	1 260		<i>Bom.</i>
OAE/grau VI .....	1 080	1 095	1 120	1 160	36	<i>Bom.</i>
OAE/grau V .....	995	1 005	1 030	1 060	36	<i>Bom.</i>
OAE/grau IV .....	945	955	965	980	36	<i>Positiva.</i>
OAE/grau III .....	885	900	905	910	24	<i>Positiva.</i>
OAE/grau II .....	795	800	805	810	24	<i>Positiva.</i>
OAE/grau I .....	705	715	720	725	24	<i>Positiva.</i>
OAE/iniciado .....	620	620	620	620	6	<i>Positiva.</i>

(\*) Estes montantes são passíveis de actualização que a seu tempo seja acordada.

O subsídio de chefia é de 10 % do valor do vencimento base, logo que efectuados os concursos.

ADP: *Positiva* ≥ 50 %; *Bom* ≥ 75 %.

### III — Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião — TMEAA

#### A) Caracterização profissional

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2 — Actividades — desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

- a) Reparação de unidades;
- b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos;
- c) Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;
- d) Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;
- e) Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- f) Planeamento, programação e controlo de produção.

#### 3 — Competências abrangidas:

- a) Estruturas — manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta, elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas;
- b) Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em

materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião;

- c) Electricidade — executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- d) Mecânica — executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;
- e) Pintura — executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;
- f) Preparação/planeamento — executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços, à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião;
- g) Torneiro mecânico — opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3 — Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano



em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.

4 — A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos TMEAA é de 90 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TMEAA enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III;
- c) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V;
- d) Especialização — graus VI e VII;
- e) Senioridade — graus VIII e IX.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

- a) TMEAA — mestre;
- b) TMEAA — chefe de secção.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha técnica

1 — Iniciado:

- a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;
- b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua actividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

2 — Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I, II e III:

- a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;
- b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho pré-definidas;

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

3 — Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus IV e V:

- a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;
- b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

4 — Especialização — graus VI e VII:

- a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;
- b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

5 — Senioridade — graus VIII e IX:

- a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;
- b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;
- c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Caracterização de funções na linha hierárquica

1 — Mestre:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

- g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

## 2 — Chefe de secção:

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;
- d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;
- e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
- f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
- g) Efectua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Desempenho de funções

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

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Evolução na carreira

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

- b) Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial *Positiva*, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a *Bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

2 — A empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3 — Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX de pelo menos 15% dos TMEAA enquadrados no grau anterior que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.

4 — Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) TMEAA mestre — integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;
- b) TMEAA chefe de secção — integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revisitam natureza de chefia hierárquica;
- c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à actividade aeronáutica.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5 — A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Curriculum técnico

1 — Cada TMEAA será possuidor de um curriculum técnico no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

- a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;
- b) Percursos profissionais;
- c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas.

2 — No caso de acções não conformes com as normas estabelecidas o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3 — Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4 — O curriculum técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* < 50 %;
- b) *Positivo* ≥ 50 %;
- c) *Bom* ≥ 75 %.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na linha técnica.

##### B) Tabela salarial

##### Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA)

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
TMEAA/grau IX . . . . .	1 700		
TMEAA/grau VIII . . . . .	1 550		<i>Bom.</i>
TMEAA/grau VII . . . . .	1 390		<i>Bom.</i>

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
TMEAA/grau VI . . . . .	1 245	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau V . . . . .	1 080	36	<i>Bom.</i>
TMEAA/grau IV . . . . .	990	36	<i>Positiva.</i>
TMEAA/grau III . . . . .	880	24	<i>Positiva.</i>
TMEAA/grau II . . . . .	790	24	<i>Positiva.</i>
TMEAA/grau I . . . . .	700	24	<i>Positiva.</i>
TMEAA/iniciado . . . . .	610	6	<i>Positiva.</i>

O subsídio de chefia é de 10 % do valor da remuneração respectiva, logo que efectuados os concursos.  
ADP: *Positiva* ≥ 50 %; *Bom* ≥ 75 %.

#### IV — Técnico comercial — TC

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2 — Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

#### 1 — Linha técnica:

##### a) Iniciação:

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
- ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
- iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

##### b) Capacitação — graus I, II, III e IV:

- i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
- ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;

- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

#### c) Consolidação de conhecimentos — grau V:

- i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
- ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;
- iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

#### d) Especialização — grau VI:

- i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;
- ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;

#### e) Senioridade — graus VII e VIII:

- i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização;
- ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;
- iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;
- v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos;
- vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

- vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2 — Linha de chefia:

### a) TC supervisor:

- i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com o TC chefe de secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

### b) TC chefe de secção:

- i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;

- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Currículo técnico

1 — Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes com as normas estabelecidas, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação, que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o representa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e ingresso na C/P de TC

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TC enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) TC grau iniciado (6 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);

- b) TC grau I (18 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- c) TC grau II (24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- d) TC grau III (24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- e) TC grau IV (30 meses + ADP *Positivo/Suficiente*);
- f) TC grau V (48 meses + aval. téc. + ADP *Bom*);
- g) TC grau VI (aval. téc. + ADP *Muito bom* + NE);
- h) TC grau VII (aval. téc. + ADP *Muito bom* + NE);
- i) TC grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- a) TC supervisor — grau VII;
- b) TC chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo grupo, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá

para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

- i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Relativamente aos graus VI e VII, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta as normas referentes à evolução na carreira e nos graus de enquadramento.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TC supervisor — TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;  
b) TC chefe de secção — IC supervisor e IC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TC supervisor — IC grau VII;  
b) TC chefe de secção — IC grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* — até 1,8;  
b) *Suficiente* — de 1,9 a 2,4;  
c) *Bom* — de 2,5 a 3,4;  
d) *Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — O SADP actualmente em vigor é o que consta do anexo.

3 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico comercial (TC)

Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TC grau VIII .....	Chefe de secção (*) ... Supervisor (*) .....	1 750		
TC grau VII .....		1 650		<i>Muito bom.</i>
TC grau VI .....		1 400		<i>Muito bom.</i>
TC grau V .....		1 340	48	<i>Bom.</i>
TC grau IV .....		1 240	30	<i>Suficiente.</i>
TC grau III .....		1 070	24	<i>Suficiente.</i>
TC grau II .....		920	24	<i>Suficiente.</i>
TC grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
TC/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções: 8 % do vencimento base.

ADP: *Suficiente*: 1,9-2,4; *Bom*: 2,5-3,4; *Muito bom*: 3,5-4.

#### V — Técnico de organização e administração — TOA

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e

administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2 — Executa operações de caixa.

3 — Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4 — Assegura serviços de biblioteca.

5 — Assegura o serviço de controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações e de higiene industrial.

6 — Assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

7 — No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Competências abrangidas

1 — Administração:

- a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;
- b) Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

2 — Comunicação:

- a) Desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;
- b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação;
- c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;
- d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;
- e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;
- f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da empresa;
- g) Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

3 — Contabilidade:

- a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;
- b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efectua pagamentos e recebimentos.

4 — Prevenção e segurança — organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes

ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

5 — Recursos humanos:

- a) Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
- b) Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

1 — Linha técnica:

a) Iniciação:

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
- ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
- iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação — graus I, II, III e IV:

- i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
- ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

c) Consolidação de conhecimentos — grau V:

- i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
- ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;



- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Especialização — grau VI:

- i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;
- ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

e) Senioridade — graus VII e VIII:

- i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização;
- ii) Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar;
- iv) Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade;
- v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos;
- vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
- x) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2 — Linha de chefia:

a) Supervisor:

- i) É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

b) Chefe de secção:

- i) É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

- v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes com as normas estabelecidas, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Cursos de formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação que lhe são proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os TOA enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) Grau iniciado — 6 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- b) Capacitação:
  - i) TOA grau I — 18 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - ii) TOA grau II — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - iii) TOA grau III — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - iv) TOA grau IV — 30 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- c) Consolidação:
  - i) TOA grau V — 48 meses + avaliação técnica + ADP *Bom*;
- d) Especialização:
  - i) TOA grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- e) Senioridade:
  - i) TOA grau VII — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
  - ii) TOA grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- a) TOA supervisor — grau VII;
- b) TOA chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Relativamente aos graus VI e VII, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TOA supervisor — TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;
- b) TOA chefe de secção — TOA supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TOA supervisor — TOA grau VII;
- b) TOA chefe de secção — TOA grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* — até 1,8;
- b) *Suficiente* — de 1,9 a 2,4;

- c) *Bom* — de 2,5 a 3,4;
- d) *Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico de organização e administração (TOA)

Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TOA/grau VIII .....	Chefe de secção (*) ....	1 700		
TOA/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 600		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau VI .....		1 350		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau V .....		1 250	48	<i>Bom.</i>
TOA/grau IV .....		1 150	30	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau III .....		1 000	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau II .....		890	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
TOA/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções: 8 % do vencimento base.

ADP: *Suficiente*: 1,9-2,4; *Bom*: 2,5-3,4; *Muito bom*: 3,5-4.

#### VI — Técnico auxiliar — TAux

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2 — Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3 — Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4 — Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior.

5 — Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6 — Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica, quando para tal esteja devidamente qualificado.

7 — Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8 — No exercício da sua actividade profissional, o TAux respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9 — Pode coordenar outros trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Competências abrangidas

1 — Administração:

- a) Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;
- b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;
- c) Actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;
- d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;
- e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais;
- f) Efectua a manutenção corrente dos equipamentos;
- g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado;

- h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;
- i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;
- j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;
- k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;
- l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;
- m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

## 2 — Fiscal de refeitório:

- a) Verifica a qualidade, quantidades, preparação, confecção e apresentação dos alimentos;
- b) Fiscaliza, em termos de higiene, o funcionamento do refeitório e controla a sua utilização.

## 3 — Serviço externo:

- a) Providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;
- b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;
- c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;
- d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;
- e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;
- f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos;
- g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
- h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos;
- i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;
- j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;
- k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições de desempenho

#### 1 — Linha técnica:

##### a) Iniciação:

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
- ii) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
- iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa;

##### b) Capacitação — graus I, II e III:

- i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
- ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;
- iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

##### c) Consolidação de conhecimentos — graus IV e V:

- i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
- ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;
- iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;
- iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

##### d) Senioridade — graus VI e VII:

- i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescentes funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;
- ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;
- iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

- iv) Pode orientar tecnicamente TAux de graus inferiores;
- v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

## 2 — Linha de chefia:

### a) TAux supervisor:

- i) É o TAux com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;
- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Curriculum técnico

1 — Cada TAux será titular de um curriculum técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;

- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no curriculum técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos parágrafos será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes com as normas estabelecidas, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O curriculum técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAux possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda com particular incidência na fase de iniciação. Formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAux; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAux, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Condições de admissão e ingresso na C/P de TAux

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAux terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TAux compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — O ingresso na profissão de TAux faz-se para a posição de TAux grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TAux é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha, na linha técnica.

2 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- a) Grau iniciado — 6 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- b) Capacitação:
  - i) Grau I — 18 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - ii) Grau II — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
  - iii) Grau III — 24 meses + ADP *Positivo/Suficiente*;
- c) Consolidação:
  - i) Grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;
  - ii) Grau V — 36 meses + avaliação técnica + ADP *Bom* + NE;
- d) Senioridade:
  - i) Grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
  - ii) Grau VII.

3 — Integra a linha de chefia a seguinte posição:

- a) TAux supervisor — grau VI ou VII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a

sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAux iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho *Positiva/Suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAux evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TAux evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, e existindo informação expressa sobre necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Relativamente aos graus V e VI, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito independentemente das necessidades da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que

por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

3 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no n.º 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre TAux do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAux grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devi-

das as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) *Insuficiente* — até 1,8;
- b) *Suficiente* — de 1,9 a 2,4;
- c) *Bom* — de 2,5 a 3,4;
- d) *Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico auxiliar (TAux)

Linha técnica	Lugares de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TAux grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 200		
TAux grau VI .....		1 000		<i>Muito bom.</i>
TAux grau V .....		900	36	<i>Bom.</i>
TAux grau IV .....		820	30	<i>Bom.</i>
TAux grau III .....		760	24	<i>Suficiente.</i>
TAux grau II .....		700	24	<i>Suficiente.</i>
TAux grau I .....		650	18	<i>Suficiente.</i>
TAux iniciado .....		590	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções: 8 % do vencimento base.

ADP: *Suficiente*: 1,9-2,4; *Bom*: 2,5-3,4; *Muito bom*: 3,5-4.

#### VII — Licenciado — LIC/bacharel — BAC

##### A) Caracterização profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — É um profissional que possui formação académica superior — licenciatura ou bacharelato.

2 — Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.



3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Programa e coordena as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento

###### 1 — Iniciação:

- a) Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado;
- b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;
- c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;
- d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

###### 2 — Desenvolvimento:

- a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;
- b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pare-

ceres técnicos no âmbito da sua área de formação;

- d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- f) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

###### 3 — Especialização:

- a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização;
- b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;
- d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

###### 4 — Senioridade:

- a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa;
- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão;
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar técnica-

mente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso/progressão na carreira

1 — Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

- a) Licenciado;
- b) Bacharel.

2 — Condições de ingresso:

- a) Licenciado:
  - i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;
  - ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
  - iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;
- b) Bacharel:
  - i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;
  - ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
  - iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — Período experimental: 240 dias.

4 — Enquadramento de ingresso:

- a) Licenciado e bacharel sem experiência profissional:
  - i) Início da carreira, fase da iniciação;
- b) Licenciado e bacharel com experiência profissional relevante:
  - i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de adaptação à empresa.

5 — Condições de progressão entre fases:

- a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento:
  - i) 18 meses de exercício profissional como licenciado; ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:
  - i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado; ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Bom*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- c) Fase de especialização para fase de senioridade:
  - i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
  - iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
  - iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — avaliação técnica formal;
  - v) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
  - vi) Definição pela empresa das necessidades de provimento.

6 — Condições de progressão entre graus:

- a) Grau A1/iniciado:
  - i) Oito meses;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- b) Grau iniciado/grau I:
  - i) 10 meses de exercício como licenciado ou 16 meses como bacharel, no grau iniciado;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- c) Grau I/grau II:
  - i) Dois anos de exercício como licenciado ou três anos como bacharel, no grau I;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;

- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

(Início de selectividade.)

d) Grau II/grau III:

- i) Dois anos de exercício como licenciado ou bacharel, no grau II;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

e) Grau III/grau IV:

- i) Três anos de exercício mínimo obrigatório, no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

f) Grau IV/grau V:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório, no grau IV;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

g) Grau V/grau VI:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório, no grau V;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — prova técnica formal;
- iv) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- v) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

h) Grau VI/grau VII:

- i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na empresa.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, obriga-se a empresa a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos

no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

2 — A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador) desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acor-  
dar com o trabalhador interessado as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;

- b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
- c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prémios

1 — Se a empresa atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> do AE, tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este AE o valor de 3% dos resultados líquidos.

2 — O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:

- a) Tenham tido avaliação de desempenho negativa;
- b) Tenham sido objecto de sanção disciplinar;
- c) Tenham tido absentismo e ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses.

3 — Para além do prémio previsto no primeiro parágrafo, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.

4 — Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

#### Cláusula 12.<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 empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>, alíneas a) e b), do AE.

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 o pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

3 — A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias

desde que, ou na medida em que, não exista cobertura da segurança social.

4 — Na medida em que a empresa 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 ocor-

rida ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

6 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 5 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

#### B) Tabela salarial

##### Licenciado — Bacharel

	Euros	Evolução		
		Licenciado	Bacharel	ADP
		Tempo (meses)		
Grau VII .....	3 990			
Grau VI .....	3 440			Muito bom.
Grau V .....	2 980	24	24	Muito bom.
Grau IV .....	2 580	24	24	Bom.
Grau III .....	2 280	36	36	Bom.
Grau II .....	2 000	24	24	Bom.
Grau I .....	1 740	24	36	Bom.
Iniciação .....	1 530	10	16	Bom.
Iniciação A1 .....	1 250	8	8	Suficiente.

#### VIII — Técnico superior — TS

##### A) Caracterização profissional

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2 — Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3 — Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4 — Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5 — Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento

##### 1 — Adaptação:

- Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado;
- É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;
- Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;
- Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

##### 2 — Desenvolvimento:

- Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

- b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade;
- d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- f) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### 3 — Especialização:

- a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização;
- b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido;
- c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;
- d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### 4 — Senioridade:

- a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabiliza-

ção pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa;

- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão;
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido;
- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares;
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;
- h) Pode representar a empresa, em acções internas ou externas.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso e progressão na carreira

#### 1 — Condições de ingresso:

- a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;
- b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

#### 2 — Período experimental: 240 dias.

#### 3 — Enquadramento de ingresso:

- a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de adaptação à empresa e ao posto de trabalho.

#### 4 — Condições de progressão entre fases:

- a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:
  - i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;
  - ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Suficiente*;
  - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

- i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

- i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
- iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
- iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

## 5 — Condições de progressão entre graus:

a) Grau adaptação/grau I:

- i) Oito meses;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau I/grau II:

- i) Três anos de exercício como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Grau II/grau III:

- i) Três anos de exercício como técnico superior;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

d) Grau III/grau IV:

- i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo

detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

e) Grau IV/grau V:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

f) Grau V/grau VI:

- i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório, no grau V;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — prova técnica formal;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

g) Grau VI/grau VII:

- i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na empresa.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, obriga-se a empresa a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

2 — A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as neces-

sidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros relacionados com a área de especialização do trabalhador) desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar com o trabalhador interessado as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
- b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
- c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.



### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Prémios

1 — Se a empresa atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> do AE, tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este AE o valor de 3% dos resultados líquidos.

2 — O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:

- Tenham tido avaliação de desempenho negativa;
- Tenham sido objecto de sanção disciplinar;
- Tenham tido absentismo e ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses.

3 — Para além do prémio previsto no primeiro parágrafo, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.

4 — Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

### Cláusula 12.<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 empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>, alíneas a) e b), do AE.

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 o pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

3 — A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que, não exista cobertura da segurança social.

4 — Na medida em que a empresa 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 ocorrida ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

6 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 5 desta

cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e de invalidez.

#### B) Tabela salarial

##### Técnico superior

	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
Grau VII .....	3 990		Muito bom.
Grau VI .....	3 440		Muito bom.
Grau V .....	2 980	24	Bom.
Grau IV .....	2 580	24	Bom.
Grau III .....	2 280	36	Bom.
Grau II .....	2 000	36	Suficiente.
Grau I .....	1 740	36	Suficiente.
Adaptação .....	1 530	8	Suficiente.

Depositado em 17 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 160/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre o CFPSA — Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência, revisão e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e vigência

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por dois anos, renováveis, se nenhuma das partes outorgantes não manifestar o desejo de a revogar, mediante o envio, com um mínimo de três meses de antecedência, de nova proposta negocial.

3 — A tabela salarial (anexos II e III) produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007. No respeitante à progressão escalonar, esta produz efeitos reportados a 1 de Agosto de 2003.

4 — As próximas tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5 — O presente acordo aplica-se à totalidade dos trabalhadores ao serviço do CFPSA, presentemente em número de 93.

6 — O AE aplica-se na totalidade do território nacional, abrangendo toda a actividade de formação profissional desenvolvida pelo CFPSA, ao qual corresponde o CAE 80421.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão de pessoal**

#### **SECÇÃO I**

##### **Objectivos e princípios gerais de recrutamento e selecção**

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Objectivos**

A actividade de recrutamento e selecção do pessoal do Centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objectivos:

- a) Correcta adequação dos efectivos humanos aos planos de actividades anuais e de médio prazo do Centro;
- b) Objectividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo;
- c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Princípios gerais**

O recrutamento e selecção de pessoal para o Centro far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno, atento o estabelecido na alínea seguinte;
- c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função a preencher;
- d) Preferência pelo recrutamento local, sendo os candidatos preferencialmente seleccionados através da rede de centros de emprego do IIEFP.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Conceitos**

Para os efeitos deste AE, adoptam-se os seguintes conceitos:

- a) Por recrutamento considera-se o conjunto de procedimentos de prospecção dos candidatos à ocupação de qualquer função, mediante a prévia definição dos requisitos mínimos para o seu preenchimento;
- b) Por selecção entende-se o conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de entre os candidatos à ocupação de uma função, aquele que se apresenta virtualmente mais apto para o seu desempenho.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Recrutamento**

1 — As admissões far-se-ão, em regra, pelo lugar correspondente ao início de carreira.

2 — A administração do Centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para um escalão diferente do do início da carreira.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o Centro e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação das partes outorgantes;
- b) Categoria profissional;
- c) Carreira profissional;
- d) Escalão salarial;
- e) Duração semanal do trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar do regulamento interno em vigor no Centro.

#### **SECÇÃO II**

##### **Classificação do pessoal**

###### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Categorias e carreiras profissionais**

1 — Todo o trabalhador do Centro deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias e carreiras profissionais, cujo elenco consta do anexo I ao presente AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das carreiras referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente exercidas pelos seus titulares.

4 — A progressão escalonar far-se-á pelo decurso do tempo, de três em três anos, sucessivamente até ao topo da carreira, desde que o trabalhador tenha um bom e efectivo desempenho.

###### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional que lhe é atribuída nos termos do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup>

2 — Quando porém o interesse do Centro o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado

pelo responsável do respectivo serviço da execução de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da 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.

### SECÇÃO III

#### Da prestação de trabalho em regime de comissão de serviço

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Objecto

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desse cargos.

2 — Podem também ser exercidos em regime de comissão de serviço os seguintes cargos e ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes do Centro:

- a) Director de departamento;
- b) Director de serviços;
- c) Chefe de divisão.

3 — As comissões de serviço terão a duração mínima de três anos, podendo ser renováveis por iguais períodos de tempo.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo III, o qual faz parte integrante do presente AE.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres do Centro

São deveres do Centro:

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e segurança;
- c) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- d) Colocar à disposição dos trabalhadores os meios necessários à execução das tarefas que lhes forem confiadas;
- e) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- f) Não exigir de nenhum trabalhador qualquer actividade manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;

- g) Facultar a consulta do seu processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar declaração onde constem as referências relativas à situação e currículo profissional desde que solicitadas pelos trabalhadores;
- i) Indemnizar os trabalhadores pelo prejuízo resultante de acidentes de trabalho e doenças profissionais, através do competente seguro;
- j) Decidir sobre qualquer petição formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes, comunicando-lhes a decisão por escrito.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores os decorrentes da lei laboral aplicável, do contrato individual de trabalho e, designadamente:

- a) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade o serviço que lhes estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade o Centro, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o Centro;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Cumprir as ordens e directrizes do Centro emitidas dentro dos respectivos poderes de direcção definidos na lei, em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- g) Informar o Centro dos dados necessários à actualização permanente dos seus processos individuais;
- h) Cumprir as disposições do protocolo do Centro, do estatuto de pessoal do Centro e das leis de trabalho em vigor;
- i) Guardar lealdade ao Centro, nomeadamente não negociando por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como seu trabalhador.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

Para garantia dos trabalhadores, é proibido ao Centro:

- a) Diminuir por qualquer forma a retribuição do trabalhador, excepto nos casos de suspensão do contrato, cessação de requisição ou comissão de serviço;
- b) Obrigar os seus trabalhadores à prestação de actividade alheia ao objecto dos seus contratos individuais de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup> deste AE;
- c) Despedir e readmitir quaisquer trabalhadores, mesmo que com o seu acordo, com o propósito de os prejudicar ou diminuir os seus direitos e regalias.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Regulamentação do trabalho

Compete ao Centro fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações do Centro, situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado, para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, o qual só poderá ser alterado nos casos expressamente previstos na lei ou mediante acordo prévio das partes.

#### SECÇÃO II

##### Deslocações em serviço dos trabalhadores

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deslocações ao serviço do CFPSA

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação.

2 — Para efeitos de abono de ajudas de custo, é considerado como domicílio necessário do trabalhador a localidade em que se situa o respectivo local de trabalho.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

###### Tipos de deslocação

As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

###### Deslocações diárias

Consideram-se deslocações diárias as que se realizam num período de vinte e quatro horas e, bem assim, as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

###### Deslocações por dias sucessivos

Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se efectivam num período de tempo superior a vinte

e quatro horas e não estejam abrangidas pela parte final da cláusula anterior.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-D

###### Direito ao abono

Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 5 km do domicílio necessário do trabalhador e nas deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 20 km do mesmo domicílio.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-E

###### Contagem de distâncias

As distâncias previstas neste AE são contadas da periferia da localidade onde o trabalhador tem o seu domicílio necessário e a partir do ponto mais próximo do local de destino.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-F

###### Valor da ajuda de custo diária

1 — Quando se desloque em serviço o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária nos seguintes termos:

- a) Em território português — € 59,73;
- b) No estrangeiro — € 141,73.

2 — No que respeita às deslocações em veículo automóvel pertencente ao trabalhador, estas só poderão ser efectuadas desde que exista acordo prévio entre este e o CFPSA.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o CFPSA pagará ao trabalhador, a título de compensação pela utilização do seu veículo automóvel, o valor de € 0,38 por cada quilómetro percorrido ao serviço do CFPSA.

4 — Os valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e no n.º 3 da presente cláusula serão actualizados anualmente.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>-G

###### Deslocações diárias

1 — Nas deslocações diárias serão abonadas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

- a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas — 25 %;
- b) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20 e as 21 horas — 25 %;
- c) Se a deslocação implicar alojamento — 50 %.

2 — As despesas de alojamento só são consideradas nas deslocações diárias que se não prolonguem para o dia seguinte, quando o trabalhador não dispuser de transportes colectivos regulares que lhe permitam regressar à sua residência até às 22 horas.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>-H

### Deslocações por dias sucessivos

1 — Nas deslocações por dias sucessivos serão abonadas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

#### a) Dia da partida:

Horas de partida	Percentagem
Até às 13 horas .....	100
Depois das 13 até às 21 horas .....	75
Depois das 21 horas .....	50

#### b) Dia de regresso:

Horas de chegada	Percentagem
Até às 13 horas .....	0
Depois das 13 até às 20 horas .....	25
Depois das 20 horas .....	50

#### c) Restantes dias — 100 %.

2 — Atendendo a que as percentagens referidas na cláusula 16.<sup>a</sup>-G e no número anterior correspondem ao pagamento de uma ou duas refeições e alojamento, não haverá lugar aos respectivos abonos quando a correspondente prestação seja fornecida em espécie.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>-I

### Deslocações com alojamento

1 — Quando as deslocações em serviço impliquem estadia o alojamento será, mediante pedido expresso do trabalhador, assegurado directamente pelo CFPSA, o qual procederá à marcação das necessárias reservas, bem como ao pagamento das respectivas despesas, mediante apresentação de factura.

2 — O alojamento será assegurado pelo CFPSA na unidade hoteleira que melhores condições apresente em termos de relação qualidade/preço, não podendo o estabelecimento hoteleiro escolhido ser de categoria superior a 3 estrelas ou equivalente, excepto quando o estabelecimento hoteleiro escolhido pratique preços iguais aos praticados pelas unidades hoteleiras de 3 estrelas, ou equivalente.

3 — Quando for o CFPSA a efectuar o pagamento do alojamento nos termos previstos nos números anteriores, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária correspondente a 50 % do montante estabelecido para as deslocações em território nacional, com ressalva do disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup>-G e 16.<sup>a</sup>-H, ou 70 % do montante estabelecido para as deslocações ao estrangeiro, nos termos estabelecidos na legislação em vigor aplicável.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>-J

### Pagamento de despesas de deslocação

1 — As despesas de transportes efectuadas em deslocações ao serviço do CFPSA serão pagas ao trabalhador desde que:

Nas viagens por avião seja utilizada a classe turística, ou outra de valor equivalente;

Nas viagens de comboio ou por via marítima seja utilizada a 1.<sup>a</sup> classe.

2 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>-K

### Adiantamentos

A pedido do trabalhador, efectuado com a devida antecedência, e desde que a deslocação em serviço seja igual ou superior a dois dias, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias a que tiver direito nos termos previstos na presente secção.

## SECÇÃO III

### Duração do trabalho

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Conceitos

1 — O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia denomina-se período normal de trabalho diário.

2 — Período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho que, por semana, o trabalhador se obriga a prestar.

3 — Intervalo de descanso é a interrupção, intercalada no período normal de trabalho diário, destinada à refeição.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Horários de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado nas seguintes modalidades:

- Horário fixo — as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana e encontram-se previamente fixados;
- Horário flexível — é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e saída, no respeito pelas plataformas fixas previamente definidas. Neste caso o cumprimento da duração do trabalho deverá ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

2 — No respeitante ao horário flexível o débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior a duração média do trabalho é de sete horas e trinta minutos. As faltas aqui mencionadas são reportadas ao último dia do período de aferição a que o débito respeita.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Período diário e semanal de trabalho

1 — O período normal de trabalho definido para os trabalhadores do Centro é de sete horas e trinta minutos

diárias e trinta e sete horas e trinta minutos semanais, salvo horários de menor duração já em vigor.

2 — A duração do período normal de trabalho aqui definido poderá ser alvo de revisão, após o 1.º ano de vigência do presente AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Alterações do horário normal de trabalho

1 — O Centro pode alterar os horários de trabalho dos trabalhadores de molde a adequá-los ao período de funcionamento, mediante aviso prévio, através de comunicações afixadas nos departamentos e divisões abrangidas, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data do seu início.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores cujo contrato de trabalho imponha um horário específico, só podendo neste caso qualquer alteração do horário de trabalho ser efectuada com o acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de alteração de horário de trabalho

Quando o trabalho normal deva ser prestado, por assim o exigir o interesse legítimo do Centro, em horário diferente do habitual, os trabalhadores não poderão eximir-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento desse horário diferente, desde que devidamente aprovado pelo conselho de administração.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Quando um trabalhador substituir temporariamente outro, praticará, durante a substituição, o horário de trabalho do substituído.

2 — Em caso de mudança de serviço ou profissão, o trabalhador observará a duração diária e semanal da sua nova função.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o seu trabalho às horas estabelecidas nos respectivos horários.

2 — Não se considera infracção ao horário de trabalho o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Troca de horários

1 — As trocas de horários só poderão ser efectuadas:

- a) Por iniciativa do Centro;
- b) Por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — As trocas de horários referidas na alínea a) do número anterior e efectuadas por necessidades de ser-

viço deverão ser comunicadas ao trabalhador pela chefia com quarenta e oito horas de antecedência ou, se motivadas por factos imprevistos, com a maior antecedência possível.

3 — Serão permitidas as trocas de horários entre colegas, ou com o Centro, em consequência do referido na alínea b) do n.º 1, desde que as mesmas sejam comunicadas por escrito à chefia com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, e seja dado também pela chefia o respectivo acordo.

4 — Sempre que, em virtude da troca de horários, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, não lhe será pago como trabalho suplementar, devendo regularizar a situação nos 10 dias subsequentes, de modo a que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado nesse prazo.

5 — Quando a troca de horários entre colegas abranja um dia feriado, o pagamento do dia feriado será efectuado ao trabalhador que efectivamente prestou o serviço.

6 — Não será permitido a nenhum trabalhador trocar horários mais de dois dias consecutivos. Não será igualmente permitido que um trabalhador que haja trocado de horários com um colega efectue, por sua vez, nova troca.

7 — Não serão permitidas trocas de horário com o Centro em número globalmente superior a dois trabalhadores por cada dia.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — A prestação de trabalho suplementar é regida pela legislação aplicável que estiver em vigor.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Registo de entradas e saídas

O Centro procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1 — Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que o Centro entenda que devam laborar neste regime e no estrito cumprimento da legislação em vigor aplicável.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário, referido no número anterior, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e complementar, aos feriados obrigatórios e a outros dias de descanso concedidos pelas entidades competentes.

3 — Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito a um subsídio que não será inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Atribuições retributivas**

###### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

###### **Retribuição**

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — O trabalhador tem direito ao pagamento de subsídio de férias e de Natal, em montantes iguais ao que auferir mensalmente pela prestação do seu trabalho.

3 — A retribuição mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a constante da tabela salarial que constitui o anexo II do presente AE.

4 — O Centro entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5 — A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

6 — A retribuição será satisfeita no lugar onde o trabalhador preste a sua actividade, salvo se outro for estabelecido.

###### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

###### **Cálculo do valor/hora**

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal da categoria profissional respectiva e *n* é o número de horas de trabalho a que por semana o trabalhador está obrigado.

###### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

###### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição, o qual lhes será pago com a retribuição satisfeita em Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviços prestados nesse ano.

4 — No ano de admissão será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

#### **SECÇÃO II**

##### **Abonos e subsídios**

###### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

###### **Subsídio de refeição**

O Centro pagará um subsídio de refeição correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestados, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui os anexos II e III do presente AE.

###### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

###### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento poderá ser atribuído um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade inerente à actividade desempenhada.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal**

###### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

###### **Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo.

2 — O Centro concede aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar, além do dia de descanso semanal legalmente obrigatório, e que será o sábado.

3 — Se, em razão do interesse legítimo do Centro, o trabalhador prestar a sua actividade em dia de descanso semanal obrigatório, terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis subsequentes.

###### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

###### **Intervalos de descanso**

O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

###### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

###### **Feriados**

1 — Na sede do Centro, bem como nos seus pólos, serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Na sede do Centro será observado o feriado municipal de Lisboa. Nos pólos será gozado o feriado municipal da localidade respectiva.

## SECÇÃO II

### Regime de férias

#### SUBSECÇÃO I

##### Aquisição e duração das férias

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de execução do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Duração das férias

1 — Os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo ou com termo cuja duração seja igual ou superior a um ano têm direito, em cada ano civil, a um período de férias calculado de acordo com as seguintes regras:

- 25 dias úteis de férias até completarem 39 anos de idade;
- 26 dias úteis de férias até completarem 49 anos de idade;
- 27 dias úteis de férias até completarem 59 anos de idade;
- 28 dias úteis de férias a partir dos 59 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do disposto no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o trabalhador tem ainda direito a mais um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

4 — O trabalhador com contrato de trabalho a termo certo, cuja duração, inicial ou renovada, seja inferior a um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador, assegurando-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6 — Os dias de férias podem ser gozados em meios dias, no máximo de quatro meios dias, seguidos ou interpolados, por exclusiva iniciativa do trabalhador.

7 — O direito a férias é irrenunciável e imprescritível e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica, ainda que com o acordo do interessado, excepto nos casos previstos na lei.

8 — O disposto nos números anteriores é imediatamente aplicável às férias cujo direito se venceu no dia 1 de Janeiro de 2007.

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Anuidade

As férias devem ser gozadas no ano em que se vencem, salvo quando o presente AE dispuser de forma diversa.

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem e a sua duração corresponde, para todos os efeitos, a serviço efectivo, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias respeitantes a determinado ano podem, em situações de grave prejuízo para o Centro ou para o trabalhador, devidamente fundamentadas, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, seguidas ou não das férias vencidas neste.

3 — No primeiro caso referido no número anterior deverá o trabalhador dar o seu acordo.

4 — Mesmo no caso de acumulação de férias por facto imputável ao Centro, o trabalhador terá de gozar, no ano em que as mesmas se vencem, metade dos dias de férias a que tem direito.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o Centro.

#### SUBSECÇÃO II

##### Marcação das férias

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Marcação das férias

1 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior



a 11 dos dias úteis de férias a que o trabalhador tenha direito.

2 — Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3 — As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4 — Na falta de acordo, as férias são fixadas pelo conselho de administração, após parecer prévio do director, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Preferência na marcação das férias

1 — Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada interessado, em função do mês gozado nos dois anos anteriores.

2 — Sem prejuízo do disposto no ano anterior, é dada preferência na marcação de férias, nos mesmos períodos, aos cônjuges trabalhadores do Centro.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a preferência prevista no número anterior é extensiva ao trabalhador do Centro cujo cônjuge tenha que gozar férias em determinado período do ano por força da lei.

4 — O disposto nos números anteriores é também aplicável aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em circunstâncias análogas às dos cônjuges.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

1 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril, dele se dando conhecimento aos trabalhadores interessados, não podendo ser alterado sem o acordo destes, salvo em caso de interrupção ou adiamento das férias.

2 — O mapa de férias deve ser aprovado pelo director do Centro, após parecer prévio e vinculativo do conselho de administração.

### SUBSECÇÃO III

#### Interrupção e alteração das férias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1 — As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por maternidade e paternidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2 — As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3 — Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados,

em momento a acordar, até ao termo do ano civil imediato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Interrupção por conveniência de serviço

1 — Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2 — A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte efectuadas com o regresso, de acordo com o que sobre a matéria estiver regulamentado para a função pública;
- b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3 — Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do 1.º trimestre do ano civil imediato, ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4 — O despacho que determine a interrupção das férias é da competência do director e deve ser devidamente fundamentado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração das férias

1 — É aplicável à alteração das férias o disposto nos restantes artigos desta secção, com excepção do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — A alteração das férias, por iniciativa do Centro, confere ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Indicação do local de férias

O trabalhador deve deixar indicado, no respectivo serviço, a forma por que, eventualmente, possa ser contactado durante as férias.

### SUBSECÇÃO IV

#### Remuneração das férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, com excepção do subsídio de refeição e do abono para falhas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Além da remuneração referida na cláusula anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, a ser pago de uma só vez no mês de Junho.

2 — O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

3 — No ano de admissão os trabalhadores têm direito a subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

#### SECÇÃO III

##### **Disposições especiais**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da relação laboral por impedimento prolongado**

1 — Impedimento prolongado é a impossibilidade de prestação de trabalho por mais de um mês por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — Nos casos de suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, antes de este ter gozado as férias vencidas nesse ano, e se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, o trabalhador tem direito a receber, nos 60 dias seguintes ao impedimento, a remuneração correspondente às férias não gozadas, bem como o respectivo subsídio.

3 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica à suspensão ocasionada por gozo de licença.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cessação da relação laboral**

1 — No caso de cessação da relação laboral, o trabalhador tem direito a receber, a título de férias, a remuneração relativa a dois dias e meio por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano e subsídio de férias proporcional.

2 — Se a cessação ocorrer antes de gozadas total ou parcialmente as férias vencidas em 1 de Janeiro, o trabalhador tem ainda direito à remuneração correspondente a esse período e ao correspondente subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### CAPÍTULO VII

##### **Regime de faltas**

#### SECÇÃO I

##### **Disposições gerais**

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Conceito de falta**

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparecimento em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2 — No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

- a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;
- b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Período de ausência reportado a meses**

O período de ausência reportado a meses começa a ser contado no primeiro dia de ausência total ou parcial e termina no dia anterior ao correspondente do último mês do período.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

As faltas são justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Forma de comunicação e confirmação de faltas**

As faltas são comunicadas e confirmadas em impresso próprio, devendo juntar-se para o efeito e sempre que possível o respectivo documento comprovativo.

#### SECÇÃO II

##### **Faltas justificadas**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas, desde que observado o respectivo condicionalismo legal, e, sendo caso disso, nos termos do regime previdencial aplicável, as seguintes faltas:

- a) Por casamento;
- b) Por maternidade ou paternidade;
- c) Para consultas pré-natais e amamentação;
- d) Por adopção;
- e) Por falecimento de familiar;
- f) Por doença;

- g) Para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico;
- h) Por acidente ou doença profissional;
- i) Para reabilitação profissional ou por isolamento profilático;
- j) Para tratamento ambulatorio;
- k) Para assistência a familiares;
- l) Como trabalhador-estudante;
- m) Para doação de sangue e socorrismo;
- n) Para cumprimento de obrigações legais;
- o) Por conta do período de férias;
- p) Como membro das organizações representativas dos trabalhadores;
- q) Por greve;
- r) Por motivos urgentes de natureza particular;
- s) Por motivos não imputáveis ao trabalhador;
- t) Por motivo de aniversário do trabalhador;
- u) Todas as prévias ou posteriormente autorizadas pelo director do Centro.

#### SUBSECÇÃO I

##### Faltas por casamento

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração

Por ocasião do casamento, o trabalhador tem direito a faltar 11 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação

Para exercer o direito previsto no artigo anterior, deve o trabalhador comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias, a data em que pretende iniciar o período de ausência.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos

As faltas por casamento são equiparadas a serviço efectivo, salvo quanto ao subsídio de refeição.

#### SUBSECÇÃO II

##### Faltas por maternidade e paternidade

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença por parto

1 — A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 120 dias consecutivos de licença, 90 dos quais necessariamente gozados a seguir àquele, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao

parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Para feitos de licença anterior ao parto, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência de tal situação e que indique a data prevista para o parto, com 10 dias de antecedência ou, quando tal não seja possível dada a urgência da situação comprovada pelo médico, deverá a informação ser prestada tão logo quanto possível.

6 — A trabalhadora pode optar por um período de licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

7 — Para efeitos do previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o Centro até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Suspensão da licença

Em caso de internamento hospitalar da trabalhadora ou do filho dentro do período de licença a seguir ao parto, o referido período é interrompido, mediante comunicação da trabalhadora, pelo tempo de duração do internamento.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Casos especiais

1 — A licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica.

2 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período referido no número anterior, este é reduzido até 14 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias de licença a seguir ao parto.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior o trabalhador deverá informar o Centro com a antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

3 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>, com a ressalva do disposto no seu n.º 4, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, o pai, logo que possível, deverá informar o Centro e apresentar atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

6 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a entidade patronal com a antecedência de 10 dias e:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;
- c) Provar que a entidade patronal da mãe foi informada da decisão conjunta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos

1 — As licenças por maternidade e paternidade não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição, como serviço efectivo.

2 — As referidas licenças suspendem o gozo de férias, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

3 — As licenças referidas no n.º 1 não prejudicam o tempo já realizado de estágios ou cursos de formação, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para os completar.

#### SUBSECÇÃO III

##### Faltas para consultas pré-natais e para amamentação

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Consultas pré-natais

A trabalhadora grávida pode ausentar-se do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias, desde que tais consultas só sejam possíveis dentro do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Faltas para amamentação

1 — A trabalhadora que amamente um filho tem direito a ausentar-se do trabalho por dois períodos de uma hora cada, enquanto durar o período de amamentação.

2 — A pedido da trabalhadora e desde que o limite temporal de ausência diária não seja excedido, pode ser autorizado outro sistema de ausência.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a trabalhadora deverá comunicar ao Centro, com a antecedência

mínima de 10 dias relativamente ao seu início, que amamenta o filho e apresentar atestado médico que o confirme.

4 — Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa para amamentação é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos

Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo, designadamente no que se refere à atribuição do subsídio de refeição.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Faltas para aleitação

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Dispensa para aleitação

1 — Se a trabalhadora não amamentar o filho, a dispensa para aleitação até o filho completar um ano de idade pode ser exercida pela mãe ou pelo pai que exerça actividade profissional, ou por ambos, conforme decisão conjunta, e sem exceder a duração referida nos números seguintes. Em qualquer caso deverá o titular:

- i) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- ii) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- iii) Provar que o outro progenitor informou a entidade patronal da decisão conjunta.

2 — A dispensa diária para aleitação será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o Centro.

3 — Se a mãe, ou o pai, trabalhar a tempo parcial, a dispensa para aleitação que o mesmo pode gozar é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

4 — Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo, designadamente no que se refere à atribuição do subsídio de refeição.

#### SUBSECÇÃO V

##### Faltas por adopção

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador, candidato a adoptante, tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa, a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em

que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for do filho do cônjuge do candidato a adoptante, ou já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Adopções múltiplas

Nos casos de adopções múltiplas, o período de licença previsto no n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup> é acrescido de 30 dias por cada adoptado além do primeiro.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Internamento hospitalar

Em caso de internamento hospitalar do adoptante ou do adoptado durante o período de licença mencionado na cláusula 68.<sup>a</sup>, este será interrompido a pedido do adoptante, pelo tempo de duração do internamento.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Procedimentos

1 — O trabalhador candidato a adopção deve informar o Centro de que pretende gozar a licença por adopção, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, e fazer prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

2 — No caso previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, n.º 3, o trabalhador deve:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo outro cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou a entidade patronal da decisão conjunta.

3 — A morte do trabalhador durante o gozo da licença por adopção confere ao cônjuge sobrevivente o direito a licença por período igual àquele a que o primeiro ainda tinha direito e não inferior a 10 dias.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos

1 — A licença por adopção não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição, como serviço efectivo.

2 — A licença por adopção suspende o gozo das férias, devendo os dias restantes ser gozados após o termo daquele período.

## SUBSECÇÃO VI

### Faltas por falecimento de familiar

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Duração

1 — Por motivo de falecimento de familiar o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de parente ou afim em qualquer outro grau da linha recta, e no 2.º e 3.º graus da linha colateral, ou de pessoa que coabite com o trabalhador.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior é também aplicável em caso de falecimento de pessoa que viva com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Contagem e forma de justificação

1 — As faltas a que se refere a cláusula anterior têm obrigatoriamente início no dia do falecimento, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2 — A ausência ao serviço por motivo de falecimento de familiar ou equiparado deve ser comunicada no próprio dia em que a mesma ocorra ou, excepcionalmente, no dia seguinte e confirmada por escrito, logo que o trabalhador se apresente ao serviço.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos

As faltas justificadas por falecimento de familiar são equiparadas a serviço efectivo para todos os efeitos, excepto quanto ao subsídio de refeição.

## SUBSECÇÃO VII

### Faltas por doença

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Regime e duração

As faltas por doença são justificadas pelo tempo fixado no respectivo boletim de baixa ou atestado médico, consoante o regime previdencial aplicável ao trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comunicação e comprovação

1 — O trabalhador, por si ou por interposta pessoa, deve comunicar por qualquer forma a sua ausência no próprio dia em que esta é iniciada ou, excepcionalmente, no dia imediato.

2 — Os documentos comprovativos da doença devem, no prazo máximo de cinco dias a contar do 1.º dia de ausência, ser entregues directamente nos serviços ou enviados aos mesmos através do correio, devidamente

registado, relevando neste último caso a data da respectiva expedição, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.

3 — A inobservância do disposto no número anterior determina a injustificação da ausência, salvo motivo de força maior.

#### SUBSECÇÃO VIII

Faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### Regime

As faltas para realização de consultas médicas e ou exames complementares de diagnóstico, que não possam ser realizadas fora do período normal de trabalho, são justificadas pelo tempo necessário à sua duração e ou realização.

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Comunicação e comprovação

1 — Caso a consulta ou o exame sejam previsíveis deverá o trabalhador informar o Centro com a antecedência mínima de cinco dias em relação ao dia em que prevê faltar.

2 — Quando tal não seja possível, deverá o trabalhador informar o Centro, assim que puder.

3 — Em ambas as situações previstas nos números anteriores deverá o trabalhador trazer comprovativo da presença na consulta e ou exame.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna a falta injustificada.

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Efeitos

As faltas realizadas ao abrigo do disposto nesta subsecção não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador.

#### SUBSECÇÃO IX

Faltas por acidente ou doença profissional

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Regime e efeitos

As faltas por acidente de trabalho ou em serviço e por doença profissional são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais consoante o regime previdencial aplicável.

#### SUBSECÇÃO X

Faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### Regime e efeitos

As faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático são justificadas nos termos e com os efeitos

constantes dos respectivos regimes legais consoante o sistema previdencial aplicável.

#### SUBSECÇÃO XI

Faltas por tratamento ambulatorio

##### Cláusula 83.<sup>a</sup>

###### Regime e efeitos

1 — O trabalhador que, encontrando-se ao serviço, careça em virtude de doença, deficiência ou acidente, de tratamento ambulatorio que não possa efectuar-se fora do período normal de trabalho pode faltar durante o tempo necessário para o efeito.

2 — Para poder beneficiar do regime de faltas previsto no número anterior, o trabalhador tem de apresentar atestado ou declaração médica, emitida pela entidade competente, a qual deve indicar a necessidade de ausência ao serviço para tratamento ambulatorio e os termos em que a fruirá.

3 — Por cada ausência para tratamento, o trabalhador tem de apresentar no serviço de que depende documento comprovativo da sua presença no local da realização do mesmo.

4 — As horas utilizadas devem ser convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas, com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais, consoante o sistema previdencial aplicável.

#### SUBSECÇÃO XII

Faltas para assistência a familiares

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores podem faltar, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores podem faltar, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Faltas para acompanhamento de familiares em regime de tratamento ambulatorio

1 — O disposto na cláusula 83.<sup>a</sup> é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptados, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

2 — As horas utilizadas são justificadas e convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justificação e controlo de faltas

1 — A justificação e o controlo das faltas previstas na presente subsecção deverão ser feitos nos termos idênticos aos previstos neste AE, para as faltas por doença do próprio trabalhador.

2 — O atestado, ou declaração médica, justificativo da doença de familiar, deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

3 — O trabalhador, juntamente com o atestado ou declaração médica referidos no número anterior, deverá entregar também uma declaração da qual conste que é ele o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência, bem como a indicação da sua ligação familiar com o doente.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Efeitos

As faltas previstas na presente subsecção serão equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio trabalhador, sendo-lhes aplicáveis os regimes legais em vigor.

#### SUBSECÇÃO XIII

##### Faltas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Frequência de aulas

Se assim o exigir o respectivo horário escolar e na impossibilidade de aplicação de horário específico, o trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do trabalho, justificadamente, até cinco ou seis horas por semana, consoante a duração semanal do trabalho seja até trinta e cinco horas ou superior, respectivamente.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não

seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exames ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Efeitos

As ausências previstas nesta subsecção não determinam perda de quaisquer direitos sendo consideradas, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

#### SUBSECÇÃO XIV

##### Faltas por doação de sangue e socorrismo

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Doação de sangue

1 — O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente pode faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, mediante prévia autorização.

2 — A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento dos serviços.

3 — As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Socorrismo

1 — O trabalhador que pertença a associações de bombeiros voluntários ou humanitárias pode faltar ao serviço durante os períodos necessários para ocorrer a incêndios, ou quaisquer outras eventualidades em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis.

2 — As faltas previstas no número anterior são justificadas, mediante apresentação de declaração da respectiva associação, no prazo de quarenta e oito horas.

3 — As faltas para socorrismo não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

#### SUBSECÇÃO XV

##### Faltas para cumprimento de obrigações legais

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Regime

Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Efeitos

As faltas referidas na cláusula anterior não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

#### SUBSECÇÃO XVI

Faltas por conta do período de férias

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — O trabalhador pode, e em estrita obediência aos condicionalismos e limites impostos pela regulamentação legal em vigor, faltar um dia por mês por conta do período de férias.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam o desconto no período de férias do próprio ano ou seguinte, se essa for a opção do interessado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador que pretenda faltar ao abrigo do disposto na cláusula anterior deve comunicar essa intenção ao respectivo dirigente, em impresso próprio, na véspera ou se não for possível no próprio dia oralmente, podendo este recusar a autorização por conveniência de serviço.

2 — Na impossibilidade, devidamente fundamentada, do cumprimento do disposto no número anterior, o trabalhador poderá justificar a falta, por escrito, no dia imediato.

3 — Sempre que o trabalhador pretenda faltar nos termos da cláusula anterior, imediatamente antes ou depois de feriados coincidentes com sextas-feiras ou segundas-feiras, ou que ocorram em dias seguidos, deve apresentar a respectiva comunicação com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — O disposto no número anterior é aplicável nos casos em que o trabalhador pretenda faltar em dia ou dias intercalados, entre feriados ou entre feriados e fins-de-semana.

5 — As faltas dadas nos termos dos n.ºs 3 e 4 só podem ser autorizadas em casos excepcionais, devidamente justificados.

#### SUBSECÇÃO XVII

Faltas dos membros das organizações representativas dos trabalhadores

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Faltas por actividade sindical

Às faltas dadas pelos delegados sindicais é aplicável o disposto nos artigos 454.º e 455.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Faltas por participação em comissão de trabalhadores

Às faltas por participação em comissão de trabalhadores é aplicável o disposto no artigo 467.º do Código do Trabalho.

#### SUBSECÇÃO XVIII

##### Faltas por greve

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Greve

As faltas dadas por motivo de greve são consideradas como serviço efectivo, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição.

#### SUBSECÇÃO XIX

Faltas por motivos urgentes de natureza particular

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Sem perda de retribuição

1 — O trabalhador do Centro que disso necessite poderá faltar excepcionalmente, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de natureza particular, devendo para o efeito preencher o impresso próprio, o qual deverá entregar ao seu superior hierárquico directo, com a antecedência mínima de três dias úteis em relação ao período em que pretende faltar.

2 — Deverá também posteriormente, e sempre que possível, entregar documento comprovativo do motivo da sua ausência.

3 — O período de ausência definido no n.º 1 não poderá nunca ultrapassar o limite de seis dias por ano, nem de um dia por mês, podendo ser gozado em meios dias.

4 — Na modalidade de horário flexível, a ausência a dois períodos da barra fixa corresponde a um dia de ausência.

5 — O período de ausência, definido nos números anteriores, só poderá ser gozado junto aos períodos de férias e feriados, a título excepcional, autorizado pelo director do Centro ou pelo conselho de administração, e desde que o trabalhador demonstre, dada a natureza do assunto particular a tratar, a impossibilidade de gozo desse período noutra altura.

6 — O trabalhador que durante o ano não apresente faltas, terá direito a mais três dias de férias não remuneradas, a gozar no ano seguinte.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Com perda de retribuição

Para além do disposto na cláusula anterior e pelos mesmos motivos, pode o trabalhador gozar de um período de ausência até 11 dias anuais, com perda de retribuição e subsídio de refeição, devendo para o efeito seguir os procedimentos previstos na cláusula anterior.

#### SUBSECÇÃO XX

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

1 — São consideradas justificadas as faltas determinadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros.



2 — São igualmente justificadas as faltas ocasionadas por facto fortuito ou caso de força maior, não imputáveis ao trabalhador e determinadas por motivos não previstos no presente AE que impossibilitem o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade.

3 — O trabalhador impedido de comparecer ao serviço nos termos do número anterior deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao dirigente competente no próprio dia ou, excepcionalmente, no dia seguinte, devendo apresentar justificação em impresso próprio no dia em que regressar ao serviço.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 1 e 2 são equiparadas a serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

#### SUBSECÇÃO XXI

Falta por motivo de aniversário do trabalhador

##### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### Aniversário

1 — O trabalhador cujo dia de aniversário coincida com dia normal de trabalho poderá ser dispensado do serviço durante todo o dia, desde que a sua ausência não acarrete qualquer tipo de inconveniência para o normal funcionamento do mesmo.

2 — Para poder gozar esta dispensa o trabalhador deverá solicitá-la por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

##### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### Efeitos

As faltas praticadas ao abrigo do disposto na cláusula anterior não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador, com excepção do subsídio de refeição e do abono de falhas.

#### SECÇÃO III

##### Faltas injustificadas

##### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### Regime

1 — Presumem-se injustificadas as faltas dadas que não se enquadrem em nenhuma das situações previstas na secção anterior.

2 — São consideradas injustificadas as faltas dadas com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

##### Cláusula 107.<sup>a</sup>

###### Efeitos

1 — As faltas declaradas injustificadas, para além das consequências disciplinares a que possam dar lugar, determinam sempre a perda da retribuição correspondente aos dias de ausência e não contam para efeitos de antiguidade.

2 — A perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda

de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

#### CAPÍTULO VIII

##### Licenças

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Cláusula 108.<sup>a</sup>

###### Conceito e tipos de licença

1 — Considera-se licença a ausência prolongada do serviço mediante autorização.

2 — As licenças podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Licença sem retribuição;
- b) Licença especial para assistência a filhos, adoptandos e adoptados.

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Efeitos gerais das licenças

A concessão da licença implica:

- a) Para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais;
- b) Para os trabalhadores em comissão de serviço, a suspensão da respectiva comissão.

##### SECÇÃO II

##### Licença sem retribuição

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### Regime, duração e processo

1 — A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 10 anos.

3 — A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

4 — A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer um dos seguintes requisitos:

- a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a três ou cinco anos, consoante a

licença a conceder seja por período até um ano ou superior, respectivamente;

- b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

5 — Os requisitos referidos nas alíneas a) e c) do número anterior não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Efeitos da licença

1 — Durante o período da licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O período da licença releva para efeitos de antiguidade, aposentação, reforma e assistência na doença, nos termos e consoante o regime previdencial aplicável.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano da cessação da licença sem retribuição, caso ocorra em ano posterior ao da suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

### SECÇÃO III

#### Licença especial para assistência a filhos e adoptados

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Requisitos

O pai ou mãe trabalhador e bem assim o adoptante e o candidato a adoptante têm direito a licença especial para assistência a filho, ou adoptado, respectivamente, até que este perfaça 6 anos de idade, desde que se verifiquem os requisitos seguintes:

- a) Ambos os progenitores, adoptantes ou candidatos a adoptantes exerçam actividade profissional;
- b) O menor fazer parte do agregado familiar daqueles.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Duração

1 — A duração da licença referida na cláusula anterior é de três meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, não podendo ser interrompida.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a licença pode ser encurtada por falecimento do menor,

mediante comunicação escrita do trabalhador, retomando este o serviço.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Exercício

O direito à licença referido na cláusula 112.<sup>a</sup> pode ser exercido por um só dos progenitores, adoptantes ou candidatos a adoptantes, ou por ambos, em períodos sucessivos.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Início da licença

1 — Esta licença deve ser iniciada no termo de licença por maternidade, ou no termo de licença por adopção, conforme os casos.

2 — Se a licença por maternidade ou por adopção tiver determinado a suspensão das férias do trabalhador, o início de licença referida no n.º 1 só pode verificar-se depois de o trabalhador ter gozado o resto das férias a que têm direito.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Comunicação prévia

1 — O exercício do direito a esta licença depende de comunicação, com a antecedência de um mês em relação ao seu início e com indicação do termo, se for caso disso.

2 — A comunicação deve ser sempre acompanhada de declaração do trabalhador, sob compromisso de honra, de que nenhuma outra pessoa exerce ao mesmo tempo o direito à licença relativamente à mesma criança e de que esta faz parte do agregado familiar do trabalhador.

3 — A comunicação referida no n.º 1 pode ser feita para o período máximo de dois anos ou para períodos de duração não inferior a três meses prorrogáveis até aquele limite.

4 — Na falta de indicação do termo da licença na comunicação referida, esta tem efeitos para o período máximo de dois anos.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve comunicar, por escrito e com a antecedência mínima de 15 dias, a sua intenção de regressar ao trabalho, salvo se a licença já não for prorrogável.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior determina a prorrogação automática da licença por período igual, até ao seu limite máximo.

3 — A comunicação referida no n.º 2 da cláusula 113.<sup>a</sup> tem efeitos imediatos em relação ao regresso do trabalhador.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Efeitos da licença

1 — Esta licença suspende os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que estes pressu-

ponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente o direito a qualquer retribuição.

2 — O período de ausência não conta para efeitos de antiguidade e evolução profissional, nem para a substituição de quaisquer direitos cuja aquisição dependa da efectividade de serviço.

3 — O gozo da licença não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica a que houvesse direito anteriormente e a contagem de tempo para efeitos de aposentação ou reforma.

4 — Esta licença não prejudica a caducidade do respectivo contrato, no termo deste.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 119.<sup>a</sup>**

##### **Remissão**

A cessação do contrato de trabalho no Centro rege-se pelo disposto nos artigos 382.º a 450.º do Código do Trabalho.

## **CAPÍTULO X**

### **Regime disciplinar**

#### **Cláusula 120.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — O Centro tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo director do Centro, nos termos da legislação em vigor aplicável.

#### **Cláusula 121.<sup>a</sup>**

##### **Sanções**

1 — As sanções punitivas das infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção e às demais circunstâncias do caso.

#### **Cláusula 122.<sup>a</sup>**

##### **Averiguação das infracções**

A averiguação das infracções disciplinares deverá ser feita através de processo disciplinar, nos termos do disposto na legislação em vigor aplicável.

## **CAPÍTULO XI**

### **Segurança social e benefícios complementares**

#### **Cláusula 123.<sup>a</sup>**

##### **Regime de segurança social**

1 — O regime de segurança social aplicável aos trabalhadores do Centro é o regime geral aplicável aos trabalhadores dependentes.

2 — O número anterior não se aplica aos trabalhadores da função pública destacados para exercer funções no Centro, os quais continuarão a descontar para a respectiva instituição de previdência.

#### **Cláusula 124.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença**

1 — Aos trabalhadores impedidos de prestar trabalho por doença e que beneficiem do subsídio a pagar pela segurança social poderá o Centro completar esse subsídio até ao valor da retribuição base líquida que aufeririam se estivessem ao serviço.

2 — Para tal devem os trabalhadores requerer, por escrito, o pagamento do complemento.

3 — O requerimento deverá ser acompanhado de relatório médico, em carta fechada dirigida aos serviços de medicina do trabalho, dando a conhecer as causas clínicas da situação de baixa.

4 — Os requerimentos que forem apresentados serão objecto de decisão, caso a caso, com base nos pareceres clínicos, social e de mérito, incluindo a análise detalhada do absentismo do trabalhador.

5 — Os requerimentos serão sempre objecto de comunicação da decisão aos requerentes.

6 — Ao Centro é reconhecido o direito de, durante o período de atribuição do complemento, mandar proceder, através de meios idóneos, à verificação da necessidade de baixa.

#### **Cláusula 125.<sup>a</sup>**

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — O Centro fica sujeito aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — O Centro obriga-se ainda ao pagamento por inteiro das retribuições dos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — Para efeitos da cobertura do risco de acidente de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorreu no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

4 — O Centro poderá garantir por contrato de seguro a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O Centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação ministrada sob responsabilidade do Centro terá como objectivo prioritário a aquisição ou actualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas a um organismo como o Centro.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Programa de formação

1 — A formação profissional desenvolve-se em ciclos anuais e consubstancia-se no programa de formação em função dos objectivos estabelecidos a médio e curto prazos para a actividade do Centro.

2 — O programa de formação é essencialmente um instrumento de gestão em que se procura conciliar os interesses do Centro no aprofundamento e desenvolvimento dos níveis de proficiência profissional dos trabalhadores, o direito destes à carreira profissional e ainda as necessidades do Centro.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AE, relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva eventualmente aplicáveis ao Centro, ficando sempre garantida a salvaguarda de direitos adquiridos.

## ANEXO I

### Carreira de técnico superior

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Assessor(a) . . . . .	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; Supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização; Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes da associação sindical signatária deste AE, e por ela designados, e por dois representantes do Centro.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos seus membros, da associação sindical signatária ou do Centro.

5 — As deliberações da comissão são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, devendo ser depositadas e publicadas nos termos legais.

6 — As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Substituição

O presente AE substitui na íntegra o anterior AE celebrado entre as partes outorgantes no dia 29 de Julho de 2003, depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 35 do livro n.º 10 com o registo n.º 244/2003, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

Pontinha, 20 de Junho de 2007.

Pelo Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA:

*Isabel Eulália da Costa Campos*, presidente do conselho de administração e mandatária.  
*Mário Pereira Gonçalves*, vogal do conselho de administração e mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio Escritório e Serviços;

*Carlos Manuel Dias Ferreira*, membro do secretariado e mandatário.  
*Carlos Manuel Monteiro Rodrigues*, mandatário.

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico(a) superior principal	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; Supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização; Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 1.ª . . .	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização; Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 2.ª . . .	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização; Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos.
Técnico(a) superior estagiário(a).	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização; Redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer.

#### Carreira de técnico

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico principal . . . . .	Elabora pareceres e informações de natureza técnica, necessária à constituição de programas de acção; Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor, e redige as conclusões.	Bacharelato adequado às funções a exercer e ou experiência profissional comprovada de pelo menos três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico de 1.ª . . . . .	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor, e redige as conclusões; Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; Aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer e ou experiência profissional comprovada de pelo menos três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico de 2.ª . . . . .	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões; Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; Aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer e ou experiência profissional comprovada de pelo menos três anos.
Técnico estagiário . . . . .	Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; Aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato/curso técnico-profissional ou profissional adequado às funções a exercer.

#### Carreira de formador(a)

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Formador(a) principal . . . . .	Desempenha entre outras as seguintes tarefas:  Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; Determinar os conteúdos programáticos; Proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; Definir processos, meios e instrumentos de avaliação; Produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários; Planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões de formação; Organizar os meios (materiais e didácticos), necessários à realização da acção de formação; Realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais;	Mínimas obrigatórias:  12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área de sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função na categoria anterior.

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Formador(a) principal . . . .	<p>Proceder à avaliação dos resultados;</p> <p>Desenvolver ou sugerir estratégias de acompanhamento e apoio dos formandos nos postos de trabalho durante ou após a formação;</p> <p>Deverá preferencialmente realizar acções de formação em cursos que exijam um maior aprofundamento das matérias.</p>	
Formador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	<p>Desempenha entre outras as seguintes tarefas:</p> <p>Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação;</p> <p>Determinar os conteúdos programáticos;</p> <p>Proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos;</p> <p>Definir processos, meios e instrumentos de avaliação;</p> <p>Produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários;</p> <p>Planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões;</p> <p>Organizar os meios (materiais e didácticos) necessários à realização das acções;</p> <p>Realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais;</p> <p>Proceder à avaliação dos resultados.</p>	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Polivalente na área da sua especialidade;</p> <p>Formação pedagógica;</p> <p>Aperfeiçoamento pedagógico;</p> <p>Quatro anos de bom desempenho da função de formador.</p>
Formador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	<p>Desempenha entre outras as seguintes tarefas:</p> <p>Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação;</p> <p>Determinar os conteúdos programáticos;</p> <p>Proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos;</p> <p>Definir processos, meios e instrumentos de avaliação;</p> <p>Produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários;</p> <p>Planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões;</p> <p>Organizar os meios (materiais e didácticos) necessários à realização das acções;</p> <p>Realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais;</p> <p>Proceder à avaliação dos resultados.</p>	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Polivalente na área da sua especialidade;</p> <p>Formação pedagógica;</p> <p>Aperfeiçoamento pedagógico;</p> <p>Quatro anos de bom desempenho da função de formador.</p>
Formador(a) estagiário(a) . . .	Desempenhar as tarefas de auxiliar de formador . . . . .	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Curso da especialidade no CFPSA ou por ele reconhecido.</p>

#### Carreira de técnico(a) administrativo(a)

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Administrativo(a) principal	Deverá, designadamente, estabelecer prioridades de trabalho específico, marcar entrevistas, preparar relatórios e reuniões e redigir as respectivas actas e assegurar as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora do organismo, ou responsabilizar-se pelo levantamento do relatório e contas, análise e documentos financeiros e sua classificação.	Curso de secretariado de direcção, curso de contabilidade e gestão e ou experiência profissional.
Administrativo(a) de 1. <sup>a</sup> . . .	Deverá, entre outras, compor textos, cartas em língua nacional e estrangeira, saber utilizar diverso equipamento electrónico e <i>software</i> de apoio administrativo ou assegurar e interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço da área administrativa. Dirigir a tesouraria e coordenar os caixas existentes e situações bancárias.	Curso de secretariado ou correspondente-intérprete e ou 12.º ano com curso profissional e ou experiência profissional adequada.
Administrativo(a) de 2. <sup>a</sup> . . .	Entre outras, deverá fazer arquivo de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos ao organismo; Verificar assuntos relativos à assiduidade dos trabalhadores. Transcrever e dactilografar textos em língua portuguesa e estrangeira e executar movimentos contabilísticos.	12.º ano de escolaridade, bons conhecimentos de inglês e francês, formação em informática ao nível do utilizador em programas de tratamento de texto e cálculo e ou experiência profissional.
Estagiário(a) . . . . .	Executará, entre outras, funções de envio e recepção de faxes, atendimento de utentes, dando informações e explicações sobre o serviço inerente. Deverá ainda executar serviço preparado e orientado pelo seu superior hierárquico.	12.º ano de escolaridade e ou experiência de funções.

### Carreira de profissionais qualificados

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico(a) de manutenção	Estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento: diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; Orienta o trabalho desenvolvido na sua secção, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou e alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as <i>performances</i> do equipamento, nomeadamente a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora a gestão de <i>stocks</i> e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente; curso técnico-profissional específico e ou experiência profissional mínima comprovada de cinco anos.
Telefonista/recepcionista . . .	Realiza, recebe e encaminha chamadas telefónicas; atende o público em geral.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Trabalhador qualificado . . .	Executa tarefas complexas que exigem formação teórica e prática na área de actividade, envolvendo, em regra, muitas operações diferenciadas e frequentemente não rotineiras, com base em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Profissional de lavandaria (*)	Executa tarefas específicas no âmbito do tratamento de peças de vestuário e fardamento, incluindo a sua lavagem, passagem a ferro e costura, arrumando-os nos locais próprios e disponibilizando-os segundo procedimentos internos em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

(\*) Nova categoria profissional ora criada, com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2007.

### Carreira de profissionais qualificados

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico(a) de manutenção	Estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento: diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; Orienta o trabalho desenvolvido na sua secção, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento e ou alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as <i>performances</i> do equipamento, nomeadamente a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora a gestão de <i>stocks</i> e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente; curso técnico-profissional específico e ou experiência profissional mínima comprovada de cinco anos.
Telefonista/recepcionista . . .	Realiza, recebe e encaminha chamadas telefónicas; atende o público em geral.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Trabalhador qualificado . . .	Executa tarefas complexas que exigem formação teórica e prática na área de actividade, envolvendo, em regra, muitas operações diferenciadas e frequentemente não rotineiras, com base em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Profissional de lavandaria (*)	Executa tarefas específicas no âmbito do tratamento de peças de vestuário e fardamento, incluindo a sua lavagem, passagem a ferro e costura, arrumando-os nos locais próprios e disponibilizando-os segundo procedimentos internos em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

(\*) Categoria profissional, com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2007.

### Carreira de profissionais indiferenciados

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Trabalhador(a) indiferenciado(a).	Executa tarefas muito simples, normalmente não especificadas, pressupondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

**ANEXO II**  
**Carreiras e tabela salarial**  
**Técnico superior**

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Assessor .....	2 317	2 422	2 527,50		
Técnico superior principal .....	1 896	2 001	2 106,50	2 211,50	
Técnico superior de 1.ª .....	1 443	1 548	1 653,50	1 758,50	1 843
Técnico superior de 2.ª .....	1 021	1 095,50	1 127	1 232,50	1 337,50
Estagiário .....	913				

**Técnico**

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal .....	1 527,50	1 632,50	1 685	1 790	
Técnico de 1.ª classe .....	1 074,50	1 211	1 316,50	1 422	
Técnico de 2.ª classe .....	698,50	773	827	913	967
Estagiário .....	537,50				

**Formador**

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão
Formador principal .....	1 632,50	1 685	1 738	1 790
Formador de 1.ª .....	1 316,50	1 422	1 527,50	1 579,50
Formador de 2.ª .....	859,50	3 967	1 106	1 211
Estagiário .....	537,50			

**Técnico administrativo**

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal .....	1 211	1 264	1 316,50		
Técnico administrativo de 1.ª .....	1 913	967	1 021	1 074,50	
Técnico administrativo de 2.ª .....	591	645	698,50	806	859,50
Técnico administrativo estagiário .....	484				

**Profissionais qualificados**

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão
Técnico de manutenção .....	967	1 211	1 369,50	1 527,50	1 685	1 790
Telefonista/recepcionista .....	591	645	698,50	752,50	806	913
Trabalhador qualificado .....	591	645	698,50	752,50	806	913
Profissional de lavandaria .....	555	580	605	630	655	680

**Profissionais indiferenciados**

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão
Trabalhador indiferenciado .....	403	441	494,50	548	601,50	655,50



### ANEXO III

#### I — Vencimento dos dirigentes e chefias (a):

Dirigente/chefia	Vencimento (em euros)	Isenção de horário (percentagem)	Total (em euros)
Director de departamento ....	2 632,50	20	3 159
Director de serviços .....	2 211,50	20	2 653,80
Chefe de divisão .....	2 033	20	2 439,60

(a) Em comissão de serviço.

II — Subsídio de isenção de horário — 20% sobre o vencimento:

Secretária da direcção;  
Secretária da direcção do Departamento Técnico;  
Responsável pelo Núcleo de Comunicação e Imagem;

Responsável pelo Núcleo de Informática e Multimédia;  
Tesoureiro.

#### III — Abono para falhas:

Tesoureiro — € 85,70;  
Trabalhadores que lidam com numerário (compras) — € 54,40.

#### IV — Subsídio de refeição:

Todos os trabalhadores — € 5.

Depositado em 16 de Julho de 2007, a fl. 174 do livro n.º 10, com o n.º 155/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO  
...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO  
...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

#### I — ESTATUTOS

##### **Sind. dos Trabalhadores da Ind. Mineira** **Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 28 e de 29 de Junho de 2007.

##### Artigo 44.º

1 — .....

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) A requerimento de 10% ou 200 associados.

##### Artigo 67.º

1 — A assembleia geral que deliberar a integração, fusão, extinção ou dissolução do Sindicato deverá obri-

gatoriamente proceder à liquidação do património do Sindicato e deliberar sobre o destino do mesmo.

2 — Em caso algum os bens do Sindicato podem ser distribuídos pelos respectivos associados.

#### Artigo 68.º

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Da convocatória deverá constar a referência expressa à data limite para a recepção de propostas por parte dos associados.

3 — O projecto final de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede e delegações do Sindicato e assegurada a sua divulgação entre os sócios até oito dias antes da data da realização da assembleia geral.

4 — A deliberação sobre a alteração de estatutos exige o voto favorável de dois terços do número de associados presentes.

Registados em 12 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 101, a fl. 107 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas — Alteração.**

Alteração dos estatutos (publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003), aprovada pela assembleia geral do STAAE Sul e Regiões Autónomas, realizada em 1 de Junho de 2007.

#### **I — Denominação, princípios e objectivos**

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, sede e âmbito**

#### Artigo 1.º

##### **Definição**

O Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas é uma estrutura sindical dos trabalhadores não docentes que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino dentro do seu âmbito geográfico.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito geográfico**

O âmbito geográfico do STAAE Sul e Regiões Autónomas compreende:

- a) Em Portugal continental, os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal;
- b) As Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

#### Artigo 3.º

##### **Sede e secretariados**

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

2 — O Sindicato tem uma rede de secretariados que enquadra as suas acções no continente e Regiões Autónomas nos termos descritos no artigo 42.º

3 — Sempre que a massa associativa e a evolução do movimento sindical justifiquem poderão ser criados novos secretariados, de acordo com as regras enunciadas no artigo 43.º e seguintes, por proposta do congresso à assembleia geral.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais, objectivos e direito de tendência**

#### Artigo 4.º

##### **Princípios fundamentais**

1 — O Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas orienta a sua actuação no quadro dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados.

2 — O Sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 — O Sindicato apoia responsavelmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4 — O Sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

## Artigo 5.º

### Objectivos

São objectivos principais do Sindicato:

- a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;
- b) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

## Artigo 6.º

### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2 — Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3 — É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direcção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

## Artigo 7.º

### Ligação à Federação Nacional dos Sindicatos da Educação

1 — Para prossecução dos seus objectivos, o STAAE Sul e Regiões Autónomas adere à Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE).

2 — O STAAE Sul e Regiões Autónomas pode desvincular-se da FNE desde que nesse sentido se pronuncie a assembleia geral.

## II — Associados: Direitos e deveres

### CAPÍTULO I

#### Dos associados

## Artigo 8.º

### Qualidade de associado

1 — Podem ser associados do Sindicato:

- a) Os trabalhadores não docentes por conta de outrem que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino;
- b) Os trabalhadores referidos na alínea a), mesmo que em situação de reforma, aposentação ou licença.

2 — Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central e regional, mantêm a sua qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

## Artigo 9.º

### Pedido de admissão

O pedido de admissão é feito à comissão directiva através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos estatutos.

## Artigo 10.º

### Indeferimento do pedido de admissão e respectivo recurso

1 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado, por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3 — A interposição de recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao conselho geral.

4 — Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em última instância na sua primeira reunião posterior.

## Artigo 11.º

### Direitos do associado

1 — São direitos do associado:

- a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;
- c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, com a excepção referida no n.º 2 do artigo 7.º;
- e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Apelar para o congresso em caso de aplicação da sanção de expulsão;
- i) Retirar-se, a todo o tempo, do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção e ao competente, por correio registado;
- j) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros dos corpos dirigentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo

gasto em actividades determinadas directamente pela comissão directiva ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho nocturno, extraordinário ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou férias.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente as quotas;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos e os regulamentos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;
- g) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;
- h) Devolver o cartão de associado quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 13.º

##### Suspensão da qualidade de associado

São suspensos os associados que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, excepto nos casos de não percepção de vencimento ou de doença;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão;
- c) Estejam, temporariamente, a exercer a profissão fora da área do Sindicato, a menos que declarem, expressamente, pretender manter o vínculo ao Sindicato, cumprindo os deveres inerentes, designadamente, o pagamento de quotas.

#### Artigo 14.º

##### Cessação da qualidade de associado

A qualidade de associado cessa:

- a) Por declaração de vontade do associado, formulada por escrito;
- b) Por cessação de funções, prevista no artigo 7.º, salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;
- c) Por aplicação da pena de expulsão.

#### Artigo 15.º

##### Readmissão

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado poderão ser readmitidos, nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2 — Verificada a hipótese prevista no artigo 12.º, alínea a), a readmissão não poderá ocorrer antes de esgotado o prazo de um ano.

3 — O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 30.º

### CAPÍTULO II

#### Da quotização

#### Artigo 16.º

##### Quota

1 — O valor da quota será de 0,8 % sobre a retribuição líquida e a percentagem estabelecida pelo conselho geral.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras, ou outros, os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

#### Artigo 17.º

##### Isenções e reduções

1 — Estão isentos do pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença, tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento, unilateralmente, suspenso pela entidade patronal;
- c) Se encontrem desempregados.

2 — Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os associados em situação de reforma, aposentação ou licença, e associados que sejam portadores de deficiência superior a 60 %.

### III — Dos órgãos centrais do Sindicato

### CAPÍTULO I

#### Órgãos do Sindicato

#### Artigo 18.º

##### Estrutura orgânica

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) O conselho geral;
- d) A direcção;
- e) A comissão fiscalizadora de contas;
- f) A comissão disciplinar.

## TÍTULO I

### Da assembleia geral

#### SECÇÃO I

##### Composição, deliberações da assembleia geral

#### Artigo 19.º

##### Constituição, quórum e deliberações

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa, a exercer por voto directo, secreto e universal.

3 — Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos associados presentes.

4 — No mais, às reuniões da assembleia geral serão aplicáveis, com as adaptações necessárias, as normas pertinentes dos artigos seguintes.

#### Artigo 20.º

##### Competências

1 — Compete, exclusivamente, à assembleia geral:

- a) Deliberar, sob proposta do congresso ou do conselho geral, da destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho geral e da comissão fiscalizadora de contas;
- b) Aprovar os balanços anuais;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve por período superior a três dias, sob proposta da direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Deliberar, sob proposta da comissão directiva, relativamente à filiação do Sindicato;
- f) Deliberar, sob proposta do congresso, da fusão ou dissolução do Sindicato;
- g) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativamente, pelo congresso, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das suas respectivas competências;
- h) Autorizar o Sindicato a demandar os membros dos corpos dirigentes por factos praticados no exercício dos seus cargos.

2 — A deliberação prevista na alínea a) será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não seja possível aplicar o disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 30.º

3 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, com a periodicidade resultante da lei, dos estatutos e dos regulamentos, e, extraordinariamente, quando assim o requeiram, nos termos dos mesmos estatutos e regulamentos, o congresso, o conselho geral, a comissão directiva ou duzentos associados.

4 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente

da mesa e deles constarão sempre os motivos que a determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

#### Artigo 21.º

##### Convocatória

1 — A assembleia geral será convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, quando necessário mediante aviso remetido aos associados, por intermédio da estrutura sindical e publicado em, pelo menos, um dos jornais diário de informação de maior tiragem em cada distrito abrangido pelo Sindicato, com indicação do dia, hora, locais e a ordem de trabalhos.

2 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no número anterior será feita por forma a que a assembleia geral se realize entre o 10.º e o 30.º dias subsequentes ao da publicação em 1.º dia, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório.

#### SECÇÃO II

##### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 22.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita será também a mesa do congresso e do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria dos seus membros.

#### Artigo 23.º

##### Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões na assembleia geral;
- b) Dar publicidade às deliberações da assembleia geral.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e da direcção;
- c) Presidir à comissão de verificação de mandatos do congresso;
- d) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- e) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as folhas;
- g) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da direcção, sem direito a voto;

- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;  
b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Minutar as actas;  
b) Passar certidão de actas aprovadas;  
c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as actas das suas reuniões.

## TÍTULO II

### Do congresso

#### Artigo 24.º

##### Constituição do congresso

1 — O congresso reúne de quatro em quatro anos e é constituído:

- a) Pelo colégio de delegados eleitos nos termos do artigo 26.º;  
b) Pelos membros efectivos da comissão directiva e da mesa da assembleia geral;  
c) Por até 20 % dos membros de cada uma das listas candidatas à direcção e à mesa da assembleia geral e até 5 % dos membros das listas candidatas ao conselho geral;  
d) Os membros efectivos dos secretariados são membros do congresso, sem direito a voto.

2 — Os restantes candidatos das listas referidas na alínea c) do n.º 1 têm direito a participar, sem direito a voto, no congresso.

3 — O número de delegados previstos na alínea b) do n.º 1 será obrigatoriamente inferior a um terço do total de delegados.

#### Artigo 25.º

##### Convocação do congresso

A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, através de avisos convocatórios publicados em pelo menos um dos jornais diários mais lidos, com a antecedência mínima de 120 dias.

#### Artigo 26.º

##### Competências

1 — Compete ao congresso:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho geral;  
b) Apreciar a actividade do Sindicato relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;  
c) Apreciar o relatório da direcção;  
d) Definir as grandes linhas de política reivindicativa;  
e) Discutir e aprovar o plano de acção para o quadriénio;

- f) Apreciar e propor a alteração dos estatutos à assembleia geral;  
g) Apreciar e propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato.

2 — No exercício da competência prevista na alínea e) do n.º 1, o congresso terá de respeitar o programa da direcção eleita.

3 — O congresso não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, sendo nulas as decisões relativas a matéria alheia à ordem de trabalhos.

4 — Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos congressistas presentes.

5 — As deliberações relativas às matérias referidas na alínea a) do n.º 1 são tomadas em escrutínio secreto.

#### Artigo 27.º

##### Delegados ao congresso

1 — O colégio de delegados deve reflectir a composição da massa associativa do Sindicato.

2 — A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizada no âmbito de cada secretariado, por sufrágio directo, secreto e universal, e os resultados da eleição serão obtidos com recurso ao método de Hondt.

3 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora do congresso e divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

#### Artigo 28.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da mesa da assembleia geral, que será coadjuvada por uma comissão organizadora.

2 — A comissão organizadora referida no número anterior será constituída por membros do conselho geral, por este designados.

3 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão estabelecidos em regimento próprio, aprovados pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora.

4 — À mesa da assembleia geral compete garantir o bom funcionamento do congresso, nos termos do regimento.

## TÍTULO III

### Do conselho geral

#### Artigo 29.º

##### Definição

O conselho geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

## Artigo 30.º

### Constituição

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Os membros da mesa da assembleia geral;
- b) Um membro de cada secretariado do continente e Regiões Autónomas, nos termos do artigo 43.º;
- c) Membros eleitos, saídos de várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de Hondt.

2 — Os 16 membros eleitos deverão reflectir um equilíbrio entre os vários sectores de ensino. Este requisito é exigível a todas as listas na sua composição original e na composição final do conselho.

3 — A comissão directiva participa, sem direito a voto, das reuniões do conselho geral.

## Artigo 31.º

### Competências

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção, segundo os parâmetros do plano quadrienal aprovado pelo congresso;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Novembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano, sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da competência deste;
- e) Decretar a greve, sob proposta da comissão directiva, por espaço não superior a três dias;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção e pela comissão directiva;
- g) Eleger, de entre os seus membros, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar;
- h) Aprovar o seu regulamento interno;
- i) Apreciar e propor ao congresso a destituição da mesa da assembleia geral e da direcção, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;
- j) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- k) Deliberar sobre a readmissão de associado a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- l) Requerer a convocação da assembleia geral ou do congresso extraordinário, nos termos dos estatutos, para exercício das suas competências;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- n) Designar a comissão organizadora do congresso;
- o) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para o colégio de delegados ao congresso, bem como

o regimento que regulará o funcionamento deste;

- p) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos.

2 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes ou, respeitando à matéria a que alude a alínea h) do n.º 1, pela maioria de dois terços.

3 — Na hipótese referida na parte final do número anterior, a votação é secreta.

## Artigo 32.º

### Convocação e reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente a requerimento de:

- a) Comissão directiva;
- b) Comissão disciplinar;
- c) Comissão fiscalizadora de contas;
- d) Um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião. A comunicação será dirigida a cada um dos membros do conselho geral com a antecedência necessária à sua recepção e pelo menos até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

## TÍTULO IV

### Da comissão fiscalizadora de contas

## Artigo 33.º

### Composição

1 — A comissão fiscalizadora de contas é composta por três associados eleitos em cada biénio pelo conselho geral, de entre os seus membros, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas e apurados os resultados pelo método de Hondt.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão fiscalizadora e contas designarão entre si o presidente.

## Artigo 34.º

### Competências

1 — A comissão fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a comissão directiva e com os secretariados sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas financeiras, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar ao conselho geral, até 15 de Novembro, parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção;
- e) Apresentar ao conselho geral, até 15 de Março, parecer sobre as contas do exercício.

## TÍTULO V

### Da comissão disciplinar

#### Artigo 35.º

##### Composição e competência

1 — A comissão disciplinar detém o poder disciplinar, nos termos do artigo 59.º

2 — A comissão disciplinar é composta por três membros eleitos pelo conselho geral, de entre os seus membros, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas completas e apurado o resultado por recurso ao método de Hondt.

## TÍTULO VI

### Da direcção

#### Artigo 36.º

##### Colégio directivo

1 — A direcção do Sindicato é exercida pelo órgão comissão directiva.

2 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um tesoureiro;
- d) Um mínimo de sessenta e um máximo de cento e vinte vogais efectivos e, pelo menos, quinze suplentes.

3 — Os seus elementos são responsáveis perante a assembleia geral, o congresso e o conselho geral, respondendo solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

4 — Quando da composição prevista no n.º 1 resultar um número par, o 1.º suplente da comissão directiva passará a integrar, de direito, a direcção.

#### Artigo 37.º

##### Convocação e reunião do colégio directivo

A direcção reúne, em sessão plenária, uma vez por ano ou, extraordinariamente, por convocação do pre-

sidente ou, na falta desta, por dois terços dos seus membros.

#### Artigo 38.º

##### Funções

São funções da direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- c) Apresentar e submeter à discussão do congresso o relatório de actividades referentes ao exercício do mandato;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, do conselho geral e do congresso, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe.

## TÍTULO VII

### Da comissão directiva

#### Artigo 39.º

##### Composição e funcionamento

1 — A comissão directiva é composta, tal como se refere nos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º, pelo presidente do Sindicato, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

2 — A comissão directiva designará, pelo menos, três vogais efectivos para a coadjuvar nas actividades a desenvolver.

3 — A comissão directiva reúne semanalmente.

4 — A comissão directiva deverá ser constituída por elementos das diferentes categorias profissionais.

#### Artigo 40.º

##### Presidente e vice-presidentes da comissão directiva

1 — O presidente da comissão directiva é o presidente do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar a comissão directiva, a direcção e o próprio Sindicato;
- c) Despachar os assuntos correntes.

2 — Compete ao primeiro vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Determinar quem o substitui no caso de impedimento.

3 — Os vice-presidentes assumirão por delegação da comissão directiva a coordenação dos pelouros de dinamização e da formação do Sindicato.

4 — A comissão directiva poderá delegar no Secretariado da Região Autónoma dos Açores poderes no domínio da dinamização, reivindicação e negociação sin-



dicais, tendo em consideração as especificidades próprias daquele arquipélago, com vista à agilização dos respectivos processos.

#### Artigo 41.º

##### Competências da comissão directiva

A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Dirigir o Sindicato, com o apoio dos secretariados sempre que as matérias a decidir o justifiquem;
- b) Executar as deliberações tomadas pela assembleia geral, congresso ou conselho geral, no que lhes diz respeito;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela assembleia geral, pelo congresso ou pelo conselho geral, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- e) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- f) Decidir da admissão de associados, nos termos dos estatutos;
- g) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;
- h) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;
- i) Apresentar à comissão fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 1 de Março e 1 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- j) Criar grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício da sua competência;
- k) Requerer a convocação do conselho geral, quando tal se mostrar necessário, para apreciação e deliberação sobre matérias da sua competência ou que a comissão directiva entenda submeter-lhe.

#### IV — Organização: Secretariados, delegados e núcleos de base

### CAPÍTULO I

#### Da organização

#### Artigo 42.º

##### Acção sindical e seu enquadramento

A acção sindical do STAAE é desenvolvida concretamente por delegados sindicais e enquadrada por secretariados, que na sua relação de dinâmica complementar constituem a rede do Sindicato cuja configuração no tempo e no espaço se enuncia nos artigos seguintes.

## TÍTULO I

### Secretariados

#### SECÇÃO I

##### Organização dos secretariados

#### Artigo 43.º

##### Da rede

1 — A rede do STAAE — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares da Educação do Sul e Regiões Autónomas, integra quatro secretariados ao nível continental e um secretariado ao nível das Regiões Autónomas.

2 — Os secretariados do continente organizam-se do ponto de vista geográfico de acordo com o seguinte agrupamento:

- a) Secretariado de Lisboa;
- b) Secretariado de Setúbal e Évora;
- c) Secretariado de Portalegre e Santarém;
- d) Secretariado de Beja e Faro.

3 — O Secretariado da Região Autónoma dos Açores tem sede no respectivo arquipélago e organiza-se em função das especificidades próprias daquela Região.

#### SECÇÃO II

##### Dos secretariados do continente e das Regiões Autónomas

#### Artigo 44.º

##### Composição

Os secretariados do continente e das Regiões Autónomas são compostos por três elementos, designados pela comissão directiva.

#### Artigo 45.º

##### Funcionamento

1 — O funcionamento dos secretariados do continente e das Regiões Autónomas será regido por regulamento interno, por eles elaborado e aprovado, tendo em consideração a regularidade das suas reuniões.

2 — Os secretariados do continente e das Regiões Autónomas elegerão, de entre os seus membros, o seu coordenador.

#### Artigo 46.º

##### Competência

1 — Compete aos secretariados do continente e das Regiões Autónomas:

- a) Enquadrar, na sequência do programa com que foram eleitos os corpos dirigentes do Sindicato, a acção sindical, mediante a aplicação do plano de acção, aprovado pelo congresso;
- b) Dinamizar a vida sindical, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, bem como da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais;

- c) Promover a difusão de informações sindicais, bem como a realização de reuniões periódicas com os delegados sindicais;
- d) Dar parecer relativamente às propostas de admissão, como associados, de trabalhadores da área dos respectivos distritos, quando lhes seja pedido;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais do distrito;
- f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas em conformidade com os estatutos;
- g) Apreçar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à comissão directiva do Sindicato;
- h) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião.

2 — Os secretariados reportam directamente à comissão directiva e devem, no quadro das suas relações com os associados da sua área, mediada pelos delegados sindicais, assegurar a implementação do programa quadrienal, no respeito pelos princípios e objectivos estatutários.

## **TÍTULO II**

### **Dos delegados sindicais**

#### **SECÇÃO I**

##### **Assembleias dos delegados sindicais**

###### **Artigo 47.º**

###### **Funcionamento**

1 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à comissão directiva.

2 — As assembleias de delegados funcionam de acordo com regimento próprio.

#### **SECÇÃO II**

##### **Dos delegados sindicais**

###### **Artigo 48.º**

###### **Funções**

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os secretariados e os núcleos sindicais de base.

2 — Os delegados sindicais regem-se por estatutos próprios.

## **TÍTULO III**

### **Dos núcleos sindicais de base**

###### **Artigo 49.º**

###### **Definição e competências**

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Elaborar propostas e contra propostas no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões consideradas relevantes para a actividade do Sindicato.

## **V — Eleições, finanças e disciplina**

### **CAPÍTULO I**

#### **Das eleições**

### **TÍTULO I**

#### **Assembleia eleitoral e eleições dos órgãos sindicais**

###### **Artigo 50.º**

###### **Assembleia eleitoral**

A assembleia eleitoral é constituída por todos os membros do congresso, nos termos do artigo 23.º

###### **Artigo 51.º**

###### **Capacidade para ser eleito**

1 — Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

2 — Não podem ser eleitos, para qualquer função ou cargo de representação sindical, os associados que:

- a) Estejam abrangidos pelas incapacidades estabelecidas no Código Civil;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 7.º

###### **Artigo 52.º**

###### **Eleição dos órgãos sindicais**

1 — Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para os corpos dirigentes do Sindicato e para os representantes do mesmo no conselho geral da FNE.

2 — A direcção, constituída pela comissão directiva, e a mesa da assembleia geral são eleitas em lista conjunta.

3 — Cada lista candidata apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — O conselho geral do Sindicato, bem como os seus representantes na FNE, são eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método de Hondt.

## **TÍTULO II**

### **Do processo eleitoral**

#### **Artigo 53.º**

##### **Organização do processo eleitoral**

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

#### **Artigo 54.º**

##### **Regulamento eleitoral**

O processo eleitoral reger-se-á por um regulamento próprio, a ser aprovado pelo conselho geral, sob proposta do presidente da mesa da assembleia geral.

## **CAPÍTULO II**

### **Do regime financeiro**

## **TÍTULO I**

### **Das receitas e despesas**

#### **Artigo 55.º**

##### **Competência da direcção em matéria financeira**

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e de mais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

#### **Artigo 56.º**

##### **Receitas e despesas**

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

## **TÍTULO II**

### **Dos fundos e saldos do exercício**

#### **Artigo 57.º**

##### **Fundo sindical**

1 — O Sindicato terá um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão directiva, por deliberação favorável do conselho geral.

#### **Artigo 58.º**

##### **Contas**

1 — As contas do exercício elaboradas pela comissão directiva, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão fiscalizadora, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e objectivos do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical.

3 — Quando o conselho geral não aprove as contas deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato.

## **CAPÍTULO III**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 59.º**

##### **Penas disciplinares**

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos associados que infringam as normas dos estatutos e dos regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) serão aplicáveis aos associados que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos e os regulamentos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra pela qual tenha sido punido há menos de dois anos.

#### **Artigo 60.º**

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar.

2 — Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 59.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será concluso ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar.

## Artigo 61.º

### Processo

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido dispõe de cinco dias úteis, contados a partir da notificação da nota de culpa referida no número anterior, para consultar o processo nas instalações do STAAE Sul e Regiões Autónomas, no continente ou nas Regiões Autónomas, conforme for o caso, podendo fazer-se acompanhar por advogado.

4 — O arguido dispõe de 20 dias, contados a partir da notificação referida no n.º 2, para responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos de facto relevantes e podendo oferecer as provas e solicitar as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade.

5 — No caso do arguido responder à nota de culpa, a comissão disciplinar deverá nomear, de entre os seus membros, um instrutor do processo, que procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere desnecessárias ou inconvenientes, devendo, nesse caso, fundamentar por escrito a sua decisão.

6 — O instrutor do processo não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 4.

8 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

9 — A decisão será notificada ao arguido observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, e, quando não recorrida, comunicada à comissão directiva.

## Artigo 62.º

### Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar cabe recurso para o conselho geral, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, contado a partir da notificação referida no n.º 9 do artigo anterior.

## VI — Disposições finais

### CAPÍTULO I

#### Da fusão ou dissolução do Sindicato

## Artigo 63.º

### Fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia só delibera se a maioria dos associados tiver participado na votação.

## Artigo 64.º

### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do STAAE Sul e Regiões Autónomas terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de dois terços dos associados do Sindicato.

### CAPÍTULO II

#### Da revisão dos estatutos

## Artigo 65.º

### Revisão estatutária

A alteração dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, mediante proposta do congresso.

### CAPÍTULO III

#### Legislação subsidiária

## Artigo 66.º

### Legislação subsidiária

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a legislação nacional aplicável e com apelo aos princípios gerais de direito.

Registados em 12 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 102/2007, a fl. 108 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra — Eleição em 26, 27, 28 e 29 de Junho de 2007 para o mandato de três anos (triénio 2007-2010).**

#### **Direcção**

- Júlio Manuel Balreira Correia, sócio n.º 18 145, nascido em 14 de Maio de 1952, trabalhador da empresa JVAL — Joaquim Valente de Almeida & Filhos, L.<sup>da</sup>, em Águeda.
- Adelino da Silva Nunes Pereira, sócio n.º 25 808, nascido em 30 de Junho de 1962, trabalhador da empresa C. A. C. I. A., S. A., em Aveiro.
- Alfredo de Oliveira e Silva, sócio n.º 3991, nascido em 19 de Outubro de 1957, trabalhador da empresa CIM-POR, S. A., em Souselas, Coimbra.
- Amadeu Rodrigues dos Santos, sócio n.º 16 437, nascido em 12 de Fevereiro de 1951, trabalhador da empresa Entrepasto, S. A., em Viseu.
- António Jorge Dias Loureiro, sócio n.º 17 489, nascido em 7 de Junho de 1952, trabalhador da empresa Citroën Lusitânia, S. A., em Mangualde.
- António Mendes Alves, sócio n.º 33 810, nascido em 26 de Março de 1970, trabalhador da empresa Metalúrgica Vaz Leal, em Loriga, Seia.
- António Manuel Pereira Macedo, sócio n.º 368, nascido em 13 de Abril de 1949, trabalhador da empresa Marcopolo, em Coimbra.
- António Moreira da Costa Albuquerque, sócio n.º 2680, nascido em 24 de Março de 1955, trabalhador da empresa Auto Industrial, em Coimbra.
- António da Silva Tavares, sócio n.º 28 870, nascido em 14 de Junho de 1954, trabalhador da empresa Metalúrgica Progresso de Vale de Cambra, S. A., em Vale de Cambra.
- Carlos Gomes Dias, sócio n.º 2787, nascido em 19 de Agosto de 1949, trabalhador da empresa Estaleiros Navais do Mondego, S. A., na Figueira da Foz.
- Carlos Leite Carvalho, sócio n.º 17 220, nascido em 7 de Março de 1953, trabalhador da empresa CIFIAL Centro Industrial de Ferragens, S. A., em Santa Maria da Feira.
- Carlos José Jordão Pinto, sócio n.º 4339, nascido em 21 de Janeiro de 1953, trabalhador da empresa Navalcentro, na Figueira da Foz.
- Fernando Manuel Ramos Patuleia, sócio n.º 2667, nascido em 26 de Setembro de 1955, trabalhador da empresa Auto Garagem, em Coimbra.
- Fernando Manuel Tavares Oliveira Rodrigues, sócio n.º 34 679, trabalhador da empresa Grohe Portugal, L.<sup>da</sup>, em Albergaria-a-Velha.
- Jalmires da Conceição, sócio n.º 27 096, nascido em 6 de Novembro de 1950, trabalhador da empresa Joaquim Gomes da Costa, Herdeiros, L.<sup>da</sup>, em Santa Maria da Feira.
- Joaquim Aurélio Santos Calado, sócio n.º 41 340, nascido em 3 de Outubro de 1961, trabalhador da empresa Gestamp Aveiro, S. A., em Oliveira de Azeméis.
- Joaquina Rosa Rebimbas Gonçalves Teixeira, sócia n.º 35 033, nascida em 17 de Setembro de 1952, trabalhadora da empresa FAURECIA — Assentos de Automóvel, L.<sup>da</sup>, em São João da Madeira.
- João Manuel Soares Couras, sócio n.º 36 022, nascido em 3 de Julho de 1974, trabalhador da empresa FUNFRAP, S. A., em Aveiro.
- Jorge Manuel Pereira Tavares, sócio n.º 25 839, nascido em 9 de Abril de 1958, trabalhador da empresa Haworth Portugal, S. A., em Águeda.
- Jorge Manuel Tavares Abreu, sócio n.º 35 908, nascido em 6 de Março de 1976, trabalhador da empresa Citroën Lusitânia, S. A., em Mangualde.
- José Carlos Fernandes dos Reis, sócio n.º 20 046, nascido em 22 de Dezembro de 1956, trabalhador da empresa CIFIAL — Centro Industrial de Ferragens, S. A., em Santa Maria da Feira.
- José Carvalho da Silva Serrano, sócio n.º 1607, nascido em 13 de Junho de 1944, trabalhador da empresa Auto Maran, em Coimbra.
- José Fernando Carvalho Marques, sócio n.º 37 865, nascido em 30 de Setembro de 1975, trabalhador da empresa Citroën Lusitânia, S. A., em Mangualde.
- José Francisco Paixão Correia, sócio n.º 25 723, nascido em 19 de Março de 1964, trabalhador da empresa COBEL, S. A., em Anadia.
- José Manuel Caetano Ambrósio, sócio n.º 37 058, nascido em 7 de Dezembro de 1961, trabalhador da empresa Delphi Automotive Systems, L.<sup>da</sup>, na Guarda.
- José Marques, sócio n.º 15 631, nascido em 10 de Julho de 1949, trabalhador da empresa Oliva 1925, S. A., em São João da Madeira.
- José da Silva Santos, sócio n.º 22 598, nascido em 15 de Setembro de 1958, trabalhador da empresa F. Ramada — Aços e Indústria, S. A., em Ovar.
- Leopoldina de Fátima Araújo Peixinho, sócia n.º 36 066, nascida em 12 de Abril de 1960, trabalhadora da empresa Avon Rubber Polímeros, L.<sup>da</sup>, em Tondela.
- Lília Maria dos Santos Maia, sócia n.º 37 885, nascida em 4 de Março de 1966, trabalhadora da empresa Grohe Portugal, L.<sup>da</sup>, em Albergaria-a-Velha.
- Liz Alberto Oliveira Couto, sócia n.º 25 050, nascida em 2 de Maio de 1960, trabalhadora da empresa C. A. C. I. A., S. A., em Aveiro.
- Luís Carlos Gomes Claro, sócio n.º 35.393, nascido em 11 de Setembro de 1974, trabalhador da empresa Citroën Lusitânia, S. A., em Mangualde.
- Luís Manuel Novo Soares, sócio n.º 36 946, nascido em 24 de Março de 1970, trabalhador da empresa C. A. C. I. A., S. A., em Aveiro.
- Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, sócio n.º 16 697, nascido em 11 de Outubro de 1959, trabalhador da empresa C. A. C. I. A., S. A., em Aveiro.
- Manuel António Pinto de Oliveira, sócio n.º 27 060, nascido em 30 de Maio de 1964, trabalhador da empresa Cifial — Centro Industrial de Ferragens, S. A., em Santa Maria da Feira.
- Manuel Fernando Oliveira Couto, sócio n.º 28 688, nascido em 29 de Março de 1966, trabalhador da empresa FUNFRAP, S. A., em Aveiro.
- Manuel Martins Pereira dos Santos, sócio n.º 3791, nascido em 28 de Maio de 1955, trabalhador da empresa NAVALFOZ, na Figueira da Foz.

Maria Cristina da Silva Pais, sócia n.º 36 314, nascida em 31 de Março de 1965, trabalhadora da empresa Zago Móveis, S. A., em São João da Madeira.

Maria do Pilar Vicente Costa, sócia n.º 3906, nascida em 6 de Julho de 1962, trabalhadora da empresa Olympus, L.<sup>da</sup>, em Coimbra.

Maria Rosa Sousa Moreira, sócia n.º 12 934, nascida em 20 de Março de 1955, trabalhadora da empresa Oliva 1925, S. A., em São João da Madeira.

Nuno José Figueiredo Nunes, sócio n.º 33 920, nascido em 26 de Março de 1975, trabalhador da empresa Dura — Automotive Portuguesa, L.<sup>da</sup>, na Guarda.

Nuno Válder da Costa Matos, sócio n.º 35 306, nascido em 25 de Junho de 1968, trabalhador da empresa Coldkit Ibérica, S. A., em Nelas.

Olga Maria de Jesus Carvalho, sócia n.º 15 080, nascida em 20 de Agosto de 1951, trabalhadora da empresa Scherdel-Moltec, L.<sup>da</sup>, em São João da Madeira.

Raul da Silva Costa, sócio n.º 2901, nascido em 25 de Junho de 1957, trabalhador da empresa Caetano-Auto, S. A., em Coimbra.

Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço, sócio n.º 26 647, nascido em 19 de Outubro de 1967, trabalhador da empresa FUNFRAP, S. A., em Aveiro.

Rui Manuel dos Santos Patrício, sócio n.º 3944, nascido em 5 de Fevereiro de 1958, trabalhador da empresa MONDEMOLDE, L.<sup>da</sup>, em Coimbra.

Sandra Helena Fernandes Neves Sousa, sócia n.º 39 267, nascida em 12 de Dezembro de 1975, trabalhadora da empresa Dura — Automotive Portuguesa, L.<sup>da</sup>, na Guarda.

Vítor Manuel Correia Ferreira, sócio n.º 3748, nascido em 10 de Dezembro de 1959, trabalhador da empresa Auto Sueco de Coimbra, L.<sup>da</sup>, em Coimbra.

Vítor Manuel Soares Tavares, sócio n.º 35 809, nascido em 23 de Novembro de 1970, trabalhador da empresa DELPHI — Automotive Systems, L.<sup>da</sup>, na Guarda.

**Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco — Eleição em 27 e 28 de Junho de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.**

**Direcção central**

Ana Cristina Neves Coelho Rijo, Avenida do Brasil, 120, rés-do-chão, B, São Marcos, 2735-673 Cacém; data de nascimento: 5 de Janeiro de 1976; bilhete de identidade n.º 11136459, emitido em 28 de Janeiro de 2004, arquivo de Lisboa; sócia n.º 23 772; profissão: afinadora de máquinas; estado civil: solteira.

António Carlos Pereira Ribeiro, Calçada da Glória, 14-A, cave esquerda, 2700-424 Amadora; data de nascimento: 9 de Junho de 1969; bilhete de identidade n.º 9532768, emitido em 16 de Fevereiro de 2005, arquivo da Amadora; sócio n.º 30 028; profissão: soldador; estado civil: divorciado.

António Confraria Coelho, Rua Central, 195, Carvalheiros, 2425 Carvide; data de nascimento: 24 de Agosto de 1949; bilhete de identidade n.º 4495544, emitido em 13 de Maio de 2002, arquivo de Leiria;

sócio n.º 916; profissão: laminador; estado civil: casado.

António Joaquim Navalha Garcia, Avenida de São José, lote 1, 54-A, 2685 Sacavém; data de nascimento: 23 de Agosto de 1954; bilhete de identidade n.º 4785664, emitido em 4 de Junho de 2007, arquivo de Lisboa; sócio n.º 11 088; profissão: electricista; estado civil: casado.

António José Tremoço Brito, Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 4, 3.º, direito, 2745 Queluz; data de nascimento: 15 de Novembro de 1946; bilhete de identidade n.º 2265179, emitido em 26 de Setembro de 1997, arquivo de Lisboa; sócio n.º 4052; profissão: torneiro mecânico; estado civil: divorciado.

António Manuel Chan Maurício, Rua do Prof. Aires Sousa, 3, rés-do-chão, B, 1600-590 Lisboa; data de nascimento: 17 de Setembro de 1968; bilhete de identidade n.º 9020286, emitido em 25 de Julho de 2005, arquivo de Lisboa; sócio n.º 22 397; profissão: operador de ETAR; estado civil: divorciado.

António Manuel Martins, Rua do Estado Português Índia, 20, rés-do-chão, direito, Alferrarede, 2200-057 Abrantes; data de nascimento: 1 de Outubro de 1959; bilhete de identidade n.º 6107386, emitido em 12 de Setembro de 2002, arquivo de Santarém; sócio n.º 14 565; profissão: conferente; estado civil: casado.

António Manuel S. Reis Costa Rodrigues, Rua de José Afonso, 13, 3.º, direito, Ouressa, 2725 Mem Martins; data de nascimento: 16 de Agosto de 1974; bilhete de identidade n.º 10446403, emitido em 23 de Julho de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 29 518; profissão: pintor; estado civil: divorciado.

António Miguel Filipe Cruz, Rua de António Esperança, 13, Quinta de Cima, 2815-247 Charneca da Caparica; data de nascimento: 17 de Março de 1968; bilhete de identidade n.º 8060010, emitido em 17 de Outubro de 2006, arquivo de Lisboa; sócio n.º 21 493; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.

Artur Martins Vinagre, Rua de Tavares Proença Júnior, 2, 2.º, 6000 Castelo Branco; data de nascimento: 1 de Agosto de 1951; bilhete de identidade n.º 4019920, emitido em 20 de Janeiro de 2003, arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 28 274; profissão: electricista; estado civil: casado.

Augusto Bastos Silva Vieira, Rua do Viveiro, 537, bloco B, 12, D, Monte Estoril, 2765-294 Estoril; data de nascimento: 17 de Abril de 1971; bilhete de identidade n.º 10950745, emitido em 24 de Abril de 2003, arquivo de Lisboa; sócio n.º 27 452; profissão: pintor auto; estado civil: solteiro.

Bento Manuel Perdigão Baleizão, Estrada de Arcana, 23, 3.º, esquerdo, 2615-291 Alverca; data de nascimento: 23 de Março de 1970; bilhete de identidade n.º 9525035, emitido em 25 de Outubro de 2001, arquivo de Lisboa; sócio n.º 24 158; profissão: soldador; estado civil: casado.

Carlos António Carvalho, Rua de Bernardo Santareno, 17, 5.º, esquerdo, Miratejo, 2855 Corroios; data de nascimento: 24 de Janeiro de 1949; bilhete de identidade n.º 1463415, emitido em 22 de Julho de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 4275; profissão: preparador de trabalho; estado civil: solteiro.

Carlos Costa Fernandes, Avenida da Dinamarca, lote 116, 6.º, esquerdo, 2605 Caneças; data de nascimento: 1 de Maio de 1955; bilhete de identidade n.º 4890343, emitido em 20 de Abril de 2007, arquivo

- de Lisboa; sócio n.º 6820; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Carlos Luís Dorcas Vieira, Rua da Guiné, 1, 2.º, esquerdo, 2735 Cacém; data de nascimento: 7 de Fevereiro de 1952; bilhete de identidade n.º 5046925, emitido em 31 de Janeiro de 2003, arquivo de Lisboa; sócio n.º 21 423; profissão: polidor; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Duarte Nabais, Estrada da Portela, 62-C, 2795-122 Carnaxide; data de nascimento: 9 de Fevereiro de 1958; bilhete de identidade n.º 5041149, emitido em 30 de Março de 1999, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5745; profissão: mecânico auto; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Gomes Cruz Marques, Rua de João Fresco, 32, Pedra de Baixo, 2430-400 Marinha Grande; data de nascimento: 5 de Dezembro de 1973; bilhete de identidade n.º 10897992, emitido em 26 de Março de 2003, arquivo de Lisboa; sócio n.º 6079; profissão: latoeiro de candeeiros; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Pereira Rebelo, Urbanização das Águas Férreas, 18, 2050-279 Azambuja; data de nascimento: 3 de Junho de 1961; bilhete de identidade n.º 6274059, emitido em 25 de Setembro de 2004, arquivo de Lisboa; sócio n.º 21 078; profissão: temperador de metais; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Sintra Guerreiro, Trave dos Limoeiros, lote A, 1.º, esquerdo, Quinta das Dális, 1675-877 Famões; data de nascimento: 11 de Junho de 1952; bilhete de identidade n.º 4606616, emitido em 8 de Setembro de 2004, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5874; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- César Aguiar, Rua de Camilo José Soares, 32, rés-do-chão, 2540-069 Bombarral; data de nascimento: 3 de Janeiro de 1959; bilhete de identidade n.º 7592343, emitido em 8 de Agosto de 2001, arquivo de Leiria; sócio n.º 962; profissão: serralheiro civil; estado civil: casado.
- Domingos Augusto Cardoso Gomes, Rua de Barbosa do Bocage, 18, 2.º, direito, 2685-027 Sacavém; data de nascimento: 13 de Fevereiro de 1959; bilhete de identidade n.º 5508711, emitido em 7 de Fevereiro de 2000, arquivo de Lisboa; sócio n.º 24 895; profissão: electricista auto; estado civil: casado.
- Duarte Manuel Agostinho Fontes, Travessa de São Pedro, 4, Maceira, 2560 Torres Vedras; data de nascimento: 25 de Abril de 1961; bilhete de identidade n.º 6083844, emitido em 19 de Setembro de 2000, arquivo de Lisboa; sócio n.º 25 726; profissão: chefe de linha de montagem; estado civil: casado.
- Elsa Maria Carmo Pinto Cardoso, Avenida de 24 de Setembro, 8, 3.º, direito, 2625-625 Vialonga; data de nascimento: 18 de Agosto de 1968; bilhete de identidade n.º 8969377, emitido em 7 de Setembro de 2005, arquivo de Lisboa; sócia n.º 38 554; profissão: operária fabril; estado civil: casada.
- Fernando António Lami Félix, Rua do Comércio, Vivenda Rodrigues, rés-do-chão, Talaíde, 2775-601 São Domingos de Rana; data de nascimento: 30 de Julho de 1966; bilhete de identidade n.º 7746202, emitido em 12 de Novembro de 2003; arquivo de Lisboa; sócio n.º 24 518; profissão: serralheiro; estado civil: casado.
- Fernando Feliz Gonçalves Soares, Avenida do Padre Raul Sarreira, 2, Ponte do Rol, 2560-127 Torres Vedras; data de nascimento: 25 de Setembro de 1952; bilhete de identidade n.º 2594480, emitido em 2 de Março de 1998, arquivo de Lisboa; sócio n.º 10 193; profissão: carpinteiro de moldes; estado civil: casado.
- Fernando Ferreira Silva, Estrada Curvachia, 60, Cortes (Leiria), 2410-848 Leiria; data de nascimento: 19 de Agosto de 1947; bilhete de identidade n.º 72819196, emitido em 31 de Julho de 2002, arquivo de Leiria; sócio n.º 5103; profissão: serralheiro civil; estado civil: casado.
- Fernando José Roque Gouveia, Travessa do Terminal, 5, rés-do-chão, direito, 6000 Castelo Branco; data de nascimento: 1 de Junho de 1969; bilhete de identidade n.º 9451311, emitido em 13 de Janeiro de 2005, arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 30432; estado civil: casado.
- Fernando Manuel Silva Pina, Rua de Alexandre Braga, 93-C, 2070-632 Vila Chã de Ourique; data de nascimento: 5 de Outubro de 1963; bilhete de identidade n.º 7523762, emitido em 2 de Março de 2005, arquivo de Santarém; sócio n.º 17 085; profissão: mandrilador mecânico; estado civil: casado.
- Fernando Paulo Vicente Borgas, Mata Tremês, Matas, 2025-507 Tremês; data de nascimento: 29 de Maio de 1974; bilhete de identidade n.º 10360463, emitido em 18 de Maio de 2005, arquivo de Santarém; sócio n.º 12 682; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Francisco Alves Silva Ramos, Rua de Américo Silva Marinho, 28, 1.º, esquerdo, 2835-312 Lavradio; data de nascimento: 16 de Setembro de 1955; bilhete de identidade n.º 4581907, emitido em 12 de Janeiro de 1998, arquivo de Lisboa; sócio n.º 15 031; profissão: escriturário; estado civil: viúvo.
- Francisco José Ramalheira Oliveira, Rua de D. Lopes Batista, 38, 2070-094 Cartaxo; data de nascimento: 4 de Junho de 1957; bilhete de identidade n.º 6121915, emitido em 21 de Agosto de 2000, arquivo de Santarém; sócio n.º 6696; profissão: carpinteiro de estruturas; estado civil: casado.
- Francisco Manuel Mendes Alves, Quinta de Pires Marques, lote 77, 3.º, direito, 6000-410 Castelo Branco; data de nascimento: 10 de Janeiro de 1967; bilhete de identidade n.º 8559601, emitido em 5 de Março de 2003, arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 26087; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Gabriela Luísa Costa Medeiros, Rua Nova, 4, Reguengo da Parada, 2500-314 Caldas da Rainha; data de nascimento: 25 de Abril de 1968; bilhete de identidade n.º 8095643, emitido em 22 de Agosto de 2002, arquivo de Lisboa; sócia n.º 5314; profissão: controladora de qualidade; estado civil: casada.
- Gilberto Jesus Rodrigues, Ameixoeira, 3100-316 Pombal; data de nascimento: 18 de Maio de 1962; bilhete de identidade n.º 8054477, emitido em 20 de Outubro de 1999, arquivo de Lisboa; sócio n.º 3398; profissão: operador de banhos químicos; estado civil: casado.
- Guilhermino Alves Prates Caldeira, Rua do Vale Morenhas, 619, Chainça, 2200-173 Abrantes; data de nascimento: 15 de Março de 1958; bilhete de identidade n.º 5569371, emitido em 6 de Março de 2003, arquivo de Santarém; sócio n.º 7336; profissão: controlador; estado civil: casado.
- Horácio Manuel Patrício Abreu, Rua de António A. Santos, 16, 1.º, esquerdo, 2050-075 Aveiras de Cima; data de nascimento: 28 de Maio de 1970; bilhete de identidade n.º 9640136, emitido em 14 de Outubro de 2004, arquivo de Lisboa; sócio n.º 20 192; profissão: laminador; estado civil: casado.
- Ismael Ferreira Alves, Urbanização de Arneiro Corvos, lote 3, 2.º, esquerdo, 2135-309 Samora Correia; data

- de nascimento: 28 de Agosto de 1969; bilhete de identidade n.º 7239615, emitido em 21 de Junho de 1999, arquivo de Santarém; sócio n.º 29 280; profissão: bate-chapa; estado civil: casado.
- Izélío Manuel Gomes Lopes, Rua de José António V. Silva, lote 5, rés-do-chão, esquerdo, Quinta das Índias, Morgado, 2625-702 Vialonga; data de nascimento: 27 de Dezembro de 1972; bilhete de identidade n.º 10059771, emitido em 19 de Março de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 26395; profissão: caixeiro; estado civil: casado.
- Jacinto Carlos Craveiro, Rua do Serrado do Alho, 238, Cem Soldos, 2300 Tomar; data de nascimento: 17 de Junho de 1953; bilhete de identidade n.º 4728043, emitido em 11 de Março de 2005, arquivo de Santarém; sócio n.º 7776; profissão: torneiro mecânico; estado civil: casado.
- João José Hipólito Seborro, Rua do Monte, 9, 6000-500 Cebolais de Cima; data de nascimento: 19 de Junho de 1966; bilhete de identidade n.º 7855221, emitido em 3 de Janeiro de 2005, arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 3724; profissão: operador de logística; estado civil: casado.
- João Manuel Costa Silveira, Rua de Pedro Nunes, 26, 1.º, esquerdo, Torre da Marinha, 2840-442 Seixal; data de nascimento: 24 de Junho de 1955; bilhete de identidade n.º 4732823, emitido em 20 de Março de 2007, arquivo de Lisboa; sócio n.º 9203; profissão: torneiro mecânico; estado civil: divorciado.
- João Manuel Leal Paz Duarte, Rua de Jau, 31, 1.º, direito, 1300-312 Lisboa; data de nascimento: 5 de Março de 1969; bilhete de identidade n.º 9623988, emitido em 5 de Setembro de 2006, arquivo de Lisboa; sócio n.º 27 409; profissão: chefe de equipa; estado civil: casado.
- João Manuel Silva Poeira, Rua das Camélias, 8, 2.º, direito, Massamá, 2745-734 Queluz; data de nascimento: 26 de Fevereiro de 1950; bilhete de identidade n.º 1215516, emitido em 13 de Maio de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 3481; profissão: mecânico auto; estado civil: casado.
- João Rafael Barros Serra, Rua da Estrada da Cruzinha, lote 10, 1.º, direito, 2695-193 Santa Iria Azoia; data de nascimento: 24 de Setembro de 1969; bilhete de identidade n.º 9568683, emitido em 2 de Maio de 2001, arquivo de Lisboa; sócio n.º 18 122; profissão: mecânico; estado civil: casado.
- João Rodrigues Vieira, Rua de Arrifes, 21, Fontes, 2410-850 Cortes; data de nascimento: 29 de Janeiro de 1972; bilhete de identidade n.º 10541077, emitido em 7 de Novembro de 2005, arquivo de Leiria; sócio n.º 6014; profissão: serralheiro mecânico; estado civil: casado.
- João Silva, Rua de Nicolau Coelho, 12, Quinta Cabral, Arrentela, 2840-249 Seixal; data de nascimento: 28 de Outubro de 1950; bilhete de identidade n.º 2611114, emitido em 6 de Abril de 2000, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5761; profissão: mecânico auto; estado civil: casado.
- Joaquim Pereira Teixeira, Rua de Mário Sá Carneiro, 1, 3.º, A, 2735 Cacém; data de nascimento: 14 de Julho de 1949; bilhete de identidade n.º 3575959, emitido em 26 de Maio de 1999, arquivo de Lisboa; sócio n.º 13 367; profissão: electromecânico; estado civil: casado.
- Joaquim Santos, Rua do Dr. Eusébio Leão, 23, 1.º, Gavião, 6040-120 Portalegre; data de nascimento: 19 de Julho de 1949; bilhete de identidade n.º 4817919, emitido em 12 de Dezembro de 2000, arquivo de Portalegre; sócio n.º 10 628; profissão: fundidor moldador manual; estado civil: casado.
- Jorge Joaquim Alves Mateus, Charneca, 203, Raposeira, 2380 Alcanena; data de nascimento: 23 de Outubro de 1948; bilhete de identidade n.º 4941608, emitido em 3 de Novembro de 2003, arquivo de Santarém; sócio n.º 4676; profissão: frezador mecânico; estado civil: casado.
- José Alberto Santos Cabete, Rua do Miradouro Alfazina, lote 68, 27, 4.º, frente, 2825-015 Monte de Caparica; data de nascimento: 24 de Junho de 1948; bilhete de identidade n.º 1569950, emitido em 30 de Novembro de 2004, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5810; profissão: técnico operador electromecânico; estado civil: casado.
- José António Jesus Martins, Rua de Augusto Vasconcelos, 6, 2.º, direito, Jardim da Radial, 2620-188 Ramada; data de nascimento: 19 de Maio de 1957; bilhete de identidade n.º 4884019, emitido em 15 de Maio de 1998, arquivo de Lisboa; sócio n.º 13 180; profissão: coordenador de equipa; estado civil: casado.
- José Gaspar Nepomuceno Galindro, Rua da Cidade de Luanda, 2, 1.º, direito, 1675 Pontinha; data de nascimento: 21 de Agosto de 1958; bilhete de identidade n.º 5161608, emitido em 2 de Novembro de 1998, arquivo de Lisboa; sócio n.º 23 631; profissão: operador de engenhos; estado civil: casado.
- José Henrique Oliveira Vasques, Rua de José Conceição Nunes, lote 74, rés-do-chão, esquerdo, 2835-255 Vale da Amoreira; data de nascimento: 19 de Março de 1965; bilhete de identidade n.º 9933356, emitido em 26 de Agosto de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 21 266; profissão: fiel de armazém; estado civil: solteiro.
- José Joaquim Freitas Santos Carvalho, Praceta de São José, bloco C, lote 4, 2120-155 Salvaterra de Magos; data de nascimento: 15 de Janeiro de 1950; bilhete de identidade n.º 6827155, emitido em 4 de Maio de 2001, arquivo de Santarém; sócio n.º 9525; profissão: montador-ajustador de máquinas; estado civil: casado.
- José Madeira Rodrigues, Rua Nova do Pinhal, 47, Arreciadas, 2205-463 Abrantes; data de nascimento: 21 de Maio de 1953; bilhete de identidade n.º 4862500, emitido em 26 de Março de 2004, arquivo de Lisboa; sócio n.º 7343; profissão: montador de peças; estado civil: casado.
- José Manuel Matos Cruz, Rua de Manuel L. Valente Júnior, lote 2, Alferrarede, 2200-260 Abrantes; data de nascimento: 30 de Janeiro de 1966; bilhete de identidade n.º 7462123, emitido em 13 de Maio de 2004, arquivo de Santarém; sócio n.º 14 571; profissão: montador de peças; estado civil: casado.
- José Manuel Silva Neves, Rua da Paz, 82, 2040-211 Rio Maior; data de nascimento: 20 de Março de 1959; bilhete de identidade n.º 8353132, emitido em 10 de Abril de 2001, arquivo de Santarém; sócio n.º 1158; profissão: montador mecânico; estado civil: casado.
- José Maria Almeida, Rua da Eira, 93-A, Barreiras do Tejo, 2200-109 Abrantes; data de nascimento: 2 de Abril de 1955; bilhete de identidade n.º 5469583, emitido em 14 de Junho de 2006, arquivo de Santarém; sócio n.º 8755; profissão: torneiro mecânico; estado civil: casado.
- Luís António Caçador, Largo do Mártir, 33, 6030-211 Vila Velha de Ródão; data de nascimento: 30 de Outubro de 1958; bilhete de identidade n.º 5268481, emitido em 13 de Março de 2000, arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 7949; profissão: of. met. principal; estado civil: casado.



- Luís Manuel Correia Santos, Avenida de Vitorino Nemésio, 24, 3.º, esquerdo, 2725-471 Mem Martins; data de nascimento: 6 de Maio de 1961; bilhete de identidade n.º 7006036, emitido em 16 de Agosto de 1999, arquivo de Lisboa; sócio n.º 26 005; profissão: operário fabril; estado civil: casado.
- Luís Manuel Ferreira Ribeiro, Rua da Capela, 32, 2500-304 Caldas das Rainha; data de nascimento: 15 de Outubro de 1965; bilhete de identidade n.º 7422136, emitido em 15 de Outubro de 2004, arquivo de Lisboa; sócio n.º 3315; profissão: torneiro de peças; estado civil: casado.
- Luís Miguel Azevedo Amado, Rua Verónica, 18, 1.º, 1170-385 Lisboa; data de nascimento: 25 de Maio de 1973; bilhete de identidade n.º 10825871 emitido em 28 de Abril de 2006, arquivo de Lisboa; sócio n.º 30 433; profissão: operador caixa; estado civil: casado.
- Luís Miguel Mendes Garcia, Bairro das Vinhas Velhas, 5, rés-do-chão, 2130-265 Benavente; data de nascimento: 9 de Novembro de 1981; bilhete de identidade n.º 12239400, emitido em 15 de Janeiro de 2004, arquivo de Santarém; sócio n.º 29 892; profissão: soldador; estado civil: solteiro.
- Lurdes Manuel Carvalho Maninha Araújo, Rua de Fernando Lopes Graça, 17, rés-do-chão, D, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins; data de nascimento: 3 de Julho de 1972; bilhete de identidade n.º 10611543, emitido em 25 de Janeiro de 2006, arquivo de Lisboa; sócia n.º 29 906; profissão: supervisora; estado civil: casada.
- Manuel Isidro Catarino Oliveira Costa, Rua do Bairro Novo, 45, Vale Açar, 2205-409 Bemposta; data de nascimento: 30 de Outubro de 1964; bilhete de identidade n.º 6943940, emitido em 3 de Maio de 2002, arquivo de Santarém; sócio n.º 16 670; profissão: montador de peças; estado civil: casado.
- Manuel Jesus Martins, Rua de Miguel Ângelo, lote 53, Vale de Rolas, 2840-136 Paio Pires; data de nascimento: 1 de Outubro de 1949; bilhete de identidade n.º 5232537, emitido em 10 de Abril de 2001, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5798; profissão: serralheiro civil; estado civil: casado.
- Manuel Matos Moreira, Rua de 8 de Dezembro, 3, Pego Longo, 2605-122 Belas; data de nascimento: 28 de Agosto de 1945; bilhete de identidade n.º 2919915, emitido em 3 de Agosto de 1998, arquivo de Lisboa; sócio n.º 8474; profissão: pintor especializado; estado civil: casado.
- Maria Emília Amaral Sousa, Avenida de Luís Camões, Edifício 15, 1.º, L, 2660-291 Santo António dos Cavaleiros; data de nascimento: 16 de Setembro de 1955; bilhete de identidade n.º 4562911, emitido em 22 de Maio de 2007, arquivo de Lisboa; sócia n.º 14 069; profissão: escriturária; estado civil: casada.
- Maria Fátima Conceição Marcelino, Casal do Monte Rosa, 2600 São João dos Montes; data de nascimento: 14 de Setembro de 1965; bilhete de identidade n.º 7737234, emitido em 5 de Maio de 2005, arquivo de Lisboa; sócia n.º 26 983; profissão: montadora de peças; estado civil: solteira.
- Maria Fátima Martins Rosa Ferreira, Rua do Prof. Egas Moniz, 4, cave, direito, 2695-034 Bobadela; data de nascimento: 24 de Julho de 1963; bilhete de identidade n.º 7005959, emitido em 29 de Maio de 2003, arquivo de Lisboa; sócia n.º 12 669; profissão: chefe de equipa; estado civil: casada.
- Maria Isabel Santos Gomes, Rua de Alfredo Costa, lote 10, 5.º, B, 2675-631 Odivelas; data de nascimento: 20 de Julho de 1952; bilhete de identidade n.º 2036403, emitido em 11 de Março de 2005, arquivo de Lisboa; sócia n.º 14 361; profissão: auxiliar técnica qualidade; estado civil: divorciada.
- Maria João Belchior P. Alcobia Pereira, Urbanização do Pateo Pinheiro, lote 24, 2640 Mafra; data de nascimento: 31 de Dezembro de 1954; bilhete de identidade n.º 5598271, emitido em 5 de Janeiro de 2007, arquivo de Lisboa; sócia n.º 27 419; profissão: escriturária; estado civil: casada.
- Maria Odete Jesus Filipe, Rua de Nicolau Coelho, 12, Bairro da Quinta Cabral, Arrentela, 2840 Seixal; data de nascimento: 22 de Abril de 1950; bilhete de identidade n.º 4526828, emitido em 6 de Abril de 2000, arquivo de Lisboa; sócia n.º 3369; profissão: montadora de peças; estado civil: casada.
- Mário José Rodrigues Santos, Rua Principal, lote 7, 2.º, A, 2560-374 Torres Vedras; data de nascimento: 17 de Junho de 1973; bilhete de identidade n.º 1027640, emitido em 25 de Agosto de 2005, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5065; profissão: torneiro de peças; estado civil: casado.
- Mário Manuel Patrício Castro, Urbanização do Serrado Barroso, lote 5, 3.º, B, 2050-271 Azambuja; data de nascimento: 4 de Fevereiro de 1956; bilhete de identidade n.º 5040824, emitido em 9 de Maio de 2000, arquivo de Lisboa; sócio n.º 5739; profissão: operador de máquinas de balancé; estado civil: casado.
- Moisés Castanheira Dias, Avenida de Luís Camões, lote 139, 3.º, direito, Bairro da Vinha Grande, Vale Figueira, 2695-633 São João da Talha; data de nascimento: 22 de Abril de 1962; bilhete de identidade n.º 7007459, emitido em 9 de Julho de 2003, arquivo de Lisboa; sócio n.º 19 176; profissão: estofador; estado civil: divorciado.
- Norberto Nunes Santos, Bairro do Chabital, lote 15, 3.º, direito, 2600-779 Alhandra; data de nascimento: 31 de Janeiro de 1965; bilhete de identidade n.º 7425619, emitido em 18 de Junho de 2001, arquivo de Lisboa; sócio n.º 24 673; profissão: estofador; estado civil: casado.
- Nuno Manuel Caneira Oliveira, Rua de Alves Redol, 65, 2125-036 Glória do Ribatejo; data de nascimento: 28 de Fevereiro de 1980; bilhete de identidade n.º 11746622, emitido em 12 de Abril de 2007, arquivo de Santarém; sócio n.º 26 495; profissão: electromecânico; estado civil: solteiro.
- Nuno Miguel Feliciano Henriques, Praceta de Gomes Leal, 24, 3.º, C, Serra das Minas, 2635 Rio de Mouro; data de nascimento: 18 de Julho de 1976; bilhete de identidade n.º 10789668, emitido em 29 de Setembro de 2003, arquivo de Lisboa; sócio n.º 25 591; profissão: forneiro; estado civil: casado.
- Paulo Jorge Lopes Carvalho, Rua Ribeiro, 6, Souto, 3100 Pombal; data de nascimento: 3 de Julho de 1975; bilhete de identidade n.º 11400955, emitido em 19 de Julho de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 3433; profissão: conferente; estado civil: casado.
- Paulo Manuel Santos Colaço, Pé da Serra, Marinha do Sal, 2040-133 Rio Maior; data de nascimento: 22 de Dezembro de 1964; bilhete de identidade n.º 7038244, emitido em 19 de Fevereiro de 2004, arquivo de Santarém; sócio n.º 27 372; profissão: serralheiro; estado civil: casado.
- Pedro Manuel Batista Campos, Rua de Henriques Nogueira, 13, cave, 2560-340 Torres Vedras; data de nascimento: 18 de Dezembro de 1973; bilhete de identidade n.º 10614090, emitido em 29 de Janeiro de 2007,

arquivo de Lisboa; sócio n.º 20 325; profissão: controlador de qualidade; estado civil: solteiro.

Rosa Saúde Coelho, Rua de Boca Lara, 39, cave, direito, 2615 Alverca; data de nascimento: 20 de Agosto de 1952; bilhete de identidade n.º 4980155, emitido em 27 de Junho de 2005, arquivo de Lisboa; sócia n.º 5064; profissão: operadora de máquinas de transf.; estado civil: solteira.

Rui Manuel Leal Filipe, Rua do Covão, 23, 2430-815 Vieira de Leiria; data de nascimento: 1 de Março de 1949; bilhete de identidade n.º 4487241, emitido em 7 de Março de 2002, arquivo de Lisboa; sócio n.º 1045; profissão: picador de limas; estado civil: casado.

Rui Pedro Oliveira Vestia, Rua do Bairro Novo, 76, Crucifixo, 2205-630 Tramagal; data de nascimento: 23 de Abril de 1970; bilhete de identidade n.º 9244031, emitido em 9 de Março de 2004, arquivo de Santarém; sócio n.º 29 468; profissão: soldador; estado civil: união de facto.

Sandra Maria Martins Cordeiro Oliveira, Avenida do Dr. Joaquim Albuquerque, lote 55, 3.º, esquerdo, 2540-004 Bombarral; data de nascimento: 26 de Janeiro de 1973; bilhete de identidade n.º 10058530, emitido em 20 de Dezembro de 2004, arquivo de Leiria; sócia n.º 5119; profissão: desenhadora técnica; estado civil: casada.

Vasco Manuel Claudino Henriques Ruivo, Rua de António Aleixo, 19, 2070-636 Vila Chã de Ourique; data de nascimento: 21 de Maio de 1955; bilhete de identidade n.º 4733880, emitido em 15 de Maio de 1997, arquivo de Lisboa; sócio n.º 12 007; profissão: planificador; estado civil: separado.

Virgílio Leitão Proença, Rua das Figueiras, 1, 4.º, esquerdo, 2635-106 Rio de Mouro; data de nascimento: 24 de Junho de 1950; bilhete de identidade n.º 4262328, emitido em 15 de Novembro de 2005, arquivo de Lisboa; sócio n.º 66 075; profissão: pintor auto; estado civil: divorciado.

Vítor Jorge Braga Gomes, Urbanização da Quinta das Índias, lote 47, 1.º, frente, Morgado, 2625 Vialonga; data de nascimento: 4 de Novembro de 1969; bilhete de identidade n.º 8892958, emitido em 11 de Janeiro de 2001, arquivo de Lisboa; sócio n.º 25 055; profissão: electricista auto; estado civil: casado.

**Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas — Eleição em 1 de Junho de 2007 para mandato de quatro anos.**

**Direcção**

Hamilton Miguel da Costa Anhanha, presidente, bilhete de identidade n.º 1691325, de 31 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Cristina Maria Dias Ferreira, vice-presidente, bilhete de identidade n.º 5071278, de 6 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Glória Pinto Pinheiro Marta, vice-presidente, bilhete de identidade n.º 6121672, de 5 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Garcia Barroso, tesoureiro, bilhete de identidade n.º 284801, de 14 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Cristina Cominho Balão Jordão, bilhete de identidade n.º 10192930, de 21 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Évora.

Ana Cristina de Jesus Matos Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6150230, de 17 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Cristina Ricardo Jacinto Mendes, bilhete de identidade n.º 9865032, de 15 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Margarida Duarte Alexandre Catarino, bilhete de identidade n.º 9906379, de 15 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Paula Abílio Rodrigues Daniel, bilhete de identidade n.º 6234808, de 17 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Setúbal.

Ana Paula Melo Fernandes Silva Pimenta, bilhete de identidade n.º 7359407, de 24 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Paula Vasconcelos Tomaz Miranda, bilhete de identidade n.º 2023597, de 31 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Anabela Figueiredo Silva Ardisson Nunes, bilhete de identidade n.º 5035859, de 12 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ara Bela Vieira Coelho da Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 5609641, de 18 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Artur Barão Lopes, bilhete de identidade n.º 4146072, de 6 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Pinto Teixeira, bilhete de identidade n.º 2033220, de 6 de Fevereiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carmem Dolores Silva Sobral, bilhete de identidade n.º 1154888, de 12 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Setúbal.

Dina Carla Tregueira Cristo, bilhete de identidade n.º 10355747, de 24 de Outubro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

Felizarda Maria Farrica Ferro Morato, bilhete de identidade n.º 6169477, de 11 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Évora.

Filipa Maria Cachatra Anjinho da Polme, bilhete de identidade n.º 5538314, de 5 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Évora.

Florbel Maria Neves Ferreira, bilhete de identidade n.º 10609140, de 17 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisca Rosa Lopes Correia, bilhete de identidade n.º 5415493, de 13 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Évora.

Francisco Policarpo Silva Saramago, bilhete de identidade n.º 1125472, de 16 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Évora.

Isabel Maria Gomes Vicente, bilhete de identidade n.º 4077455, de 29 de Junho de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Isabel Maria Glória Chaves, bilhete de identidade n.º 1283563, de 6 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Isabel Nunes Pires, bilhete de identidade n.º 5080652, de 7 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Évora.

Joaquim Manuel Bento Penetra, bilhete de identidade n.º 6611949, de 31 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

- João José Venâncio Beato, bilhete de identidade n.º 6020602, de 2 de Agosto de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Lídia Maria Dias Eugénio Timóteo, bilhete de identidade n.º 4721934, de 16 de Junho de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Luís Filipe Martins Barreiros, bilhete de identidade n.º 2070814, de 25 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Luísa Maria Clímaco Pereira, bilhete de identidade n.º 5393422, de 30 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria António Henriques do Carmo Cruz, bilhete de identidade n.º 2051508, de 7 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Gertrudes da Rocha Paulo, bilhete de identidade n.º 2029755, de 12 de Junho de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Marco Paulo Vicêncio dos Santos, bilhete de identidade n.º 9025419, de 24 de Novembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Adelaide Santa Bárbara Pereira, bilhete de identidade n.º 4904093, de 14 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Albertina Dias Pimenta, bilhete de identidade n.º 2512607, de 3 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria do Carmo Franco de Barros Duarte, bilhete de identidade n.º 9082579, de 31 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Francisca Cintra Lopes Alves, bilhete de identidade n.º 45023, de 10 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Setúbal.
- Maria Elmira Azevedo Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4635550, de 22 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Maria Fernanda Bom Sucesso Santos Costa, bilhete de identidade n.º 4650519, de 7 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Isabel Antunes Correia, bilhete de identidade n.º 5415172, de 13 de Março de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Isabel da Conceição Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6570951, de 10 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Ivone da Conceição Noivo Ferreira, bilhete de identidade n.º 10450318, de 7 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria João Leonardo Barata Cristo, bilhete de identidade n.º 5287214, de 22 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Elvas.
- Maria João Campos Castro, bilhete de identidade n.º 7404880, de 13 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria João Pinto Franco Inácio, bilhete de identidade n.º 8539103, de 5 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Luísa Félix Santos Crispim, bilhete de identidade n.º 5136572, de 3 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Manuel Bengala Pola Romão, bilhete de identidade n.º 10370568, de 27 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Évora.
- Maria Nazaré da Silva Lopes, bilhete de identidade n.º 6654334, de 10 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Olinda Pereira Mendes, bilhete de identidade n.º 6907151, de 6 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Micaela Brás Garcia, bilhete de identidade n.º 2320464, de 2 de Maio de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Nélia Maria Silva Mendes Moreira, bilhete de identidade n.º 2370789, de 16 de Dezembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Nely Conceição Gil Louro Soares, bilhete de identidade n.º 7860885, de 23 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Nicolau Francisco de Sousa Arruda, bilhete de identidade n.º 49204, de 24 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Noémia Tomás Alfredo Correia, bilhete de identidade n.º 11644564, de 13 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Patrocínio Palma Santos Lucas, bilhete de identidade n.º 5565253, de 11 de Março de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Ricardina Maria Cunha Varela Pinto Ferreira, bilhete de identidade n.º 7839921, de 7 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Rosário Maria Rocho de Araújo Bernardo, bilhete de identidade n.º 8112579, de 5 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Sandra Maria Duarte Alexandre, bilhete de identidade n.º 9906383, de 26 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Sílvia Marina do Carmo Cruz Eleutério, bilhete de identidade n.º 9725185, de 10 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Teresa Neto dos Reis Pólvora, bilhete de identidade n.º 10410956, de 5 de Dezembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Teresa de Jesus Ramalho Figueiras, bilhete de identidade n.º 5087740, de 19 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Évora.
- Armando Jorge Carvalho Ferreira dos Santos, bilhete de identidade n.º 1299558, de 15 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Marta de Meneses Martins Nunes, bilhete de identidade n.º 6085951, de 20 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Manuel Amaral Pereira Ficher, bilhete de identidade n.º 7879259, de 17 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Lúcia de Fátima Correia Parreira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10445687, de 24 de Novembro de 2006, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Filomena Maria Borges Minhoto Santos, bilhete de identidade n.º 8588619, de 7 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Sandra Paula Borges de Lima Martins, bilhete de identidade n.º 0626201, de 7 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Paula Cristina Silveira Melo Santos, bilhete de identidade n.º 10302063, de 12 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Hélia Fernanda dos Reis Pires Teófilo, bilhete de identidade n.º 10975760, de 9 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Luísa Eduardo Borges Batista Henriques, bilhete de identidade n.º 8711087, de 22 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Maria Carmo Martins da Silva, bilhete de identidade n.º 6662504, de 14 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Ana Maria Dias de Melo Câmara, bilhete de identidade n.º 8904425, de 1 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Maria de Fátima Rocha Pires Dias, bilhete de identidade n.º 5055976, de 16 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Aldina Maria Rafael Fernandes Gomes, bilhete de identidade n.º 7986359, de 11 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Susana de Fátima Machado Meneses Simas, bilhete de identidade n.º 9907766, de 1 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Eduarda Maria Riqueza Baganha Dutra, bilhete de identidade n.º 10156828, de 15 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Maria Teresa Vieira Henriques Serpa, bilhete de identidade n.º 5146028, de 12 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Elsa Maria Brás Coelho, bilhete de identidade n.º 4588140, de 23 de Julho de 1997, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Maria Teixeira Soares, bilhete de identidade n.º 6384190, de 22 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

José Fernando Cardoso Xavier, bilhete de identidade n.º 9604993, de 3 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Susy Paula Machado Simões Alves Macedo, bilhete de identidade n.º 5604993, de 18 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Regina de Fátima Dutra Goulart, bilhete de identidade n.º 7246038, de 7 de Dezembro de 1998, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Maria Cidália Franco Pacheco, bilhete de identidade n.º 6295964, de 5 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria Natália Terra Pimentel Oliveira, bilhete de identidade n.º 5152622, de 4 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Roberto Nuno Botelho Arruda, bilhete de identidade n.º 11635268, de 25 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Benilde Rocha Álvares Correia, bilhete de identidade n.º 8324351, de 18 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Maria de Fátima Furtado Medeiros Belbutto, bilhete de identidade n.º 9071168, de 18 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria Eduardo de Medeiros Fleja Pimentel, bilhete de identidade n.º 10385140, de 8 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria Verónica Arruda Guiomar da Costa, bilhete de identidade n.º 110402680, de 11 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Natália Maria Andrade Pimentel Lima, bilhete de identidade n.º 9164904, de 3 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria Odília Cabral da Costa, bilhete de identidade n.º 2147942, de 18 de Abril de 2006, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria de Fátima Pereira Oliveira Medeiros, bilhete de identidade n.º 10700292, de 19 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

#### Suplentes:

Ana da Luz Ganito Bravo, bilhete de identidade n.º 2317933, de 27 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Évora.

Elisa Pinto Heleno Reina, bilhete de identidade n.º 77007102, de 11 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Elisabete Brás Gomes de Abreu, bilhete de identidade n.º 9557781, de 7 de Março de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Esmeralda Maria dos Santos Rodrigues Penetra, bilhete de identidade n.º 9725185, de 10 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ilda Gorett Sarreiro da Silva Caetano, bilhete de identidade n.º 6080336, de 30 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Isabel Maria Dias Batista, bilhete de identidade n.º 2358637, de 18 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Ivone Oliveira Azevedo Pereira, bilhete de identidade n.º 6296097, de 8 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Elisabete Maria Filipe Guilherme, bilhete de identidade n.º 6135209, de 26 de Novembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Alzira Lopes Francisco Franco, bilhete de identidade n.º 6715245, de 26 de Julho de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Celeste dos Reis Nunes, bilhete de identidade n.º 2043347, de 10 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Isabel Antunes Pereira Correia, bilhete de identidade n.º 5415172, de 13 de Março de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Noémia Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 8480268, de 10 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rute Cristina Luís Ferreira Dias, bilhete de identidade n.º 7845498, de 22 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

**Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal — Eleição em 26 de Outubro de 2006 para o mandato 2006-2010 — Substituição.**

#### Conselho directivo

Manuel Simão Barreto Teixeira, em representação do associado Sugestões e Opções, substituído por João Nuno Pedrosa, em representação da associada A Gestal — Gestão Hoteleira, L.<sup>da</sup>, eleito em assembleia parcelar extraordinária realizada em 25 de Maio de 2007.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas**

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Junho de 2007.

#### Artigo 1.º

##### **Denominação e natureza**

1 — A AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços é a associação que, de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição e independência face ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza, estabelecidos no regime jurídico das associações patronais, tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados.

2 — .....

#### Artigo 3.º

##### **Âmbito**

A Associação é constituída por pessoas, individuais ou colectivas, de direito privado, com sede no território nacional e que exerçam a actividade de industrial de construção civil ou de empreiteiro de obras públicas com fins lucrativos ou que prestem serviços relacionados com a actividade de construção.

#### Artigo 11.º

##### **Disposições gerais**

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujos membros, com excepção do vice-presidente executivo da direcção, serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente por duas vezes.

2 — .....

3 — Com excepção do cargo de vice-presidente executivo da direcção, o exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas,

que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

4 — .....

#### Artigo 24.º

##### **Direcção**

1 — A direcção é constituída por:

- a) Um presidente, um vice-presidente, dois secretários, um tesoureiro e um vogal, eleitos pela assembleia geral e que serão obrigatoriamente representantes de empresas associadas;
- b) Um vice-presidente executivo, designado pelos membros eleitos da direcção, na sua primeira reunião, de entre pessoas singulares técnica e moralmente qualificadas para o exercício do cargo e que o desempenhará remuneradamente e em regime de tempo completo.

2 — Se a pessoa escolhida para o lugar de vice-presidente executivo for um trabalhador da Associação, manterá o respectivo vínculo laboral, podendo, por deliberação da direcção, acumular ou não o exercício efectivo de ambos os cargos.

3 — Com os efectivos serão eleitos dois membros substitutos, que serão chamados nas faltas e impedimentos prolongados dos membros efectivos.

4 — Vagando o lugar de vice-presidente executivo, o seu preenchimento até ao termo do mandato da direcção que o designou competirá a esta, observando-se o disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do presente artigo.

#### Artigo 25.º

##### **Atribuições da direcção**

1 — .....

2 — Incumbe ao vice-presidente executivo assegurar, dentro dos limites que a direcção estabeleça e de acordo com as orientações gerais por ela fixada, a gestão corrente da Associação.

Registados em 16 de Julho de 2007, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 81/2007, a fl. 75 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda — Eleição da direcção em 30 de Março de 2007 para o mandato de três anos (triénio de 2007-2010)

Cargo	Direcção	Bilhete de identidade	Emitido em	Arquivo
Presidente .....	Paulo Sérgio Diogo Manuel .....	9416689	25 de Maio de 2006 .....	Guarda.
Vice-presidente .....	Luís Martinho Caldeira Ornelas .....	10382526	14 de Setembro de 2006 .....	Funchal.
Vice-presidente .....	Nelson José Amaral Costa .....	14293440	4 de Dezembro de 2002 .....	Guarda.
Secretário .....	João Salgado Ramos .....	12539437	15 de Setembro de 2003 .....	Guarda.
Tesoureiro .....	Vitor Manuel Sobreira Nunes .....	10928173	12 de Junho de 2003 .....	Castelo Branco.
Vogal .....	Carlos Manuel Tavares Guerra .....	6266386	5 de Setembro de 2006 .....	Guarda.
Vogal .....	Francisco José Azevedo Marques .....	5569219	20 de Dezembro de 2001 .....	Guarda.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Comissão de Trabalhadores da SLOG — Serviços e Logística, S. A. — Constituição

Estatutos aprovados em 20 de Junho de 2007.

##### Preâmbulo

Os trabalhadores da SLOG — Serviços e Logística, S. A., com sede na Estrada do Vale da Rosa, 119, Setúbal, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

##### Artigo 1.º

###### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação

aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

###### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A Comissão de Trabalhadores (CT).

##### Artigo 3.º

###### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

##### Artigo 4.º

###### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 10 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenários de emergência e extraordinários

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

4 — Nas convocatórias feitas segundo o artigo 5.º, alínea b), serão submetidas a consenso do plenário da CT a aceitação da matéria convocatória e a necessidade da realização do mesmo.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT desde que a participação mínima corresponda a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

##### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

1 — Compete à CT — constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea a), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sin-

dical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

- g) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.



3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e, nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 21.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos

ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem para o exercício das respectivas atribuições do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 37.º

### Protecção legal

1 — Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 38.º

### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

## Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 39.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 40.º

### Composição

1 — A CT é composta por um conjunto de elementos, conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 41.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

## Artigo 43.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 44.º

### Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções, sendo um o coordenador.

## Artigo 45.º

### Organização e funcionamento da CT

1 — A da CT elege em voto secreto de entre os membros eleitos um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate, o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com a da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por ini-

ciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve pedir um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para

o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 63.º

### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

## Artigo 64.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 65.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na

quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 66.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 67.º

### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e finalmente entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 68.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é por eles assinada, no final rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 70.º

### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de

recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

## Artigo 71.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 72.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 73.º

#### Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 74.º

#### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

### Artigo 75.º

#### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### Artigo 76.º

#### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 17 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 67, a fl. 118 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores SLOG — Serviços e Logística, S. A. Eleição em 20 de Junho de 2007 para o mandato de três anos

#### Efectivos:

Carlos Alberto Dias Gervásio, bilhete de identidade n.º 5303247, de 7 de Setembro de 2000, do arquivo de Setúbal.

Luís Manuel Sousa Branco Otero, bilhete de identidade n.º 10347727, de 3 de Outubro de 2006, do arquivo de Setúbal.

#### Suplente:

Pedro Miguel Cardoso Navarro, bilhete de identidade n.º 11914908, de 29 de Novembro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Registados em 17 de Julho de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 68/2006, a fl. 118 do livro n.º 1.

### Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Renault Chelas — Comércio e Reparação de Veículos, L.da Eleição em 27 de Junho de 2007 para o mandato de dois anos

#### Comissão de Trabalhadores da Renault Chelas

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Profissão
<b>Efectivos</b>				
Carlos Costa Fernandes .....	4890343	20 de Abril de 2007 .....	Lisboa .....	Mecânico.
João António Barroso Justo .....	6217842	4 de Março de 1999 .....	Lisboa .....	Pintor.



Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Profissão
António Vilar Amaral .....	4127521	7 de Março de 2002 .....	Lisboa .....	Orçamentista.
António Miguel Filipe Cruz .....	8060010	17 de Outubro de 2006 ...	Lisboa .....	Mecânico.
Joaquim José Quadrado Raposo .....	7649846	4 de Agosto de 2003 .....	Lisboa .....	Mecânico.
<b>Suplentes</b>				
Nuno Ricardo Nogueira Silva .....	8889598	15 de Fevereiro de 2006 ....	Lisboa .....	Caixeiro.
Amílcar Pires Santos .....	4261236	29 de Agosto de 1997 ....	Lisboa .....	Mecânico.
Luís Francisco Martins Santos .....	7724023	18 de Outubro de 2005 ...	Lisboa .....	Bate-chapa.
Carlos Jesus Nunes .....	4093823	11 de Março de 2003 .....	Lisboa .....	Mecânico.
Paulo Jorge Ferreira Neves .....	8099145	31 de Outubro de 2000 ...	Lisboa .....	Mecânico.

#### Subcomissão de Trabalhadores da Renault Chelas, Chelas

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Profissão
<b>Efectivos</b>				
José Eduardo Casquinha .....	4887999	5 de Março de 2001 .....	Lisboa .....	Caixeiro.
Octávio António .....	5601859	2 de Dezembro de 2004 ...	Lisboa .....	Mecânico.
Artur Manuel Albuquerque .....	7388806	4 de Fevereiro de 2002 ....	Lisboa .....	Mecânico.
<b>Suplentes</b>				
Justino Manuel Couveira Lopes .....	6442142	6 de Novembro de 2000 ...	Lisboa .....	Pintor.
Amílcar Pires Santos .....	4261236	29 de Agosto de 1997 ....	Lisboa .....	Mecânico.

#### Subcomissão de Trabalhadores da Renault Chelas, Areeiro

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Profissão
<b>Efectivos</b>				
José Manuel Matildes .....	6010953	30 de Janeiro de 2007 ....	Lisboa .....	Mecânico.
Manuel Alves Santos .....	5736238	23 de Novembro de 1998 ...	Lisboa .....	Mecânico.
Carlos Jesus Nunes .....	4093823	11 de Março de 2003 .....	Lisboa .....	Mecânico.
<b>Suplentes</b>				
João Augusto Marques Oliveira .....	6663307	30 de Agosto de 2005 ....	Lisboa .....	Mecânico.
José Manuel Bento Gomes .....	10090231	11 de Fevereiro de 2004 ...	Lisboa .....	Mecânico.
Nuno Miguel Costa Ribeiro .....	6782049	26 de Abril de 2006 .....	Lisboa .....	Mecânico.

Registados em 17 de Julho de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 69/2007, a fl. 118 do livro n.º 1.

#### Comissão de Trabalhadores da FRESS — Fundação Ricardo Espírito Santo Silva — Eleição realizada em 3 de Julho de 2007 para o mandato de dois anos.

##### Efectivos:

Carlos Manuel Cardoso da Silva, bilhete de identidade n.º 5049067, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa.

Vítor Jorge Vilaça Pinto, bilhete de identidade n.º 4708309, de 28 de Dezembro de 1998, do arquivo de Lisboa.

José Augusto de Campos Pena, bilhete de identidade n.º 4251641, de 8 de Janeiro de 1999, do arquivo de Lisboa.

##### Suplentes:

Paulo Jorge Rodrigues Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7381619, de 25 de Agosto de 2000, do arquivo de Lisboa.

Graça Maria Anjos Jordão, bilhete de identidade n.º 1930767, de 28 de Março de 2007, do arquivo de Lisboa.

Registados em 18 de Julho de 2007, nos termos do artigo 350.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 70/2006, a fl. 118 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores da GESTNAVE — Serviços Industriais, S. A. — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores da GESTNAVE — Serviços Industriais, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006, para o mandato de 2006-2007, eleitos em 23 de Fevereiro de 2006, foi efectuada a seguinte substituição:

Luís Filipe Jerónimo Correia Cruz, titular do bilhete de identidade n.º 7769581, emitido em 29 de Maio de 2006, pelo arquivo de identificação de Lisboa, passa a integrar a referida Comissão em substituição de António Augusto Conhita Rodrigues, titular do bilhete de identidade n.º 8196226, emitido em 30 de Agosto de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

# **REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

## **I — CONVOCATÓRIAS**

### **T. S. T. — Transportes Sul do Tejo, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 de Julho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa T. S. T. — Transportes Sul do Tejo, S. A., sita na Rua de Marcos Portugal, 10, Laranjeiro, 2810-260 Almada, concelho de Almada, no dia 18 de Outubro de 2007.»

### **RAIOCOOP — Electricidade, Comunicações e Construção Civil, C. R. L.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de Julho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa RAIOCOOP — Electricidade, Comunicações e Construção Civil, C. R. L.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa RAIOCOOP — Electricidade, Comunicações e Construção Civil, C. R. L., sita na Rua de Duarte Galvão, 32, B, em Lisboa, no dia 10 de Outubro de 2007.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**GESTNAVE — Serviços Industriais, S. A. — Eleição para o triénio de 2007-2010, em 28 de Junho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007.**

Efectivos:

José António Soares Pereira, bilhete de identidade n.º 8491066, de 19 de Setembro de 2002, Lisboa.  
Eduardo Manuel Vieira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 749018, de 2 de Abril de 2004, Lisboa.  
António Jacinto das Dores, bilhete de identidade n.º 2362023, de 5 de Maio de 2006, Lisboa.

Suplentes:

Miguel Marques Moisés, bilhete de identidade n.º 4587390, de 30 de Dezembro de 1998, Lisboa.  
Mário de Jesus, bilhete de identidade n.º 5714826, de 31 de Outubro de 1997, Lisboa.  
António Manuel Gomes Carvalho, bilhete de identidade n.º 9000866, de 19 de Setembro de 2001, Lisboa.

Registados em 12 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 43/2007, a fl. 16 do livro n.º 1.

**Prado Cartolinas da Lousã, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho para o triénio de 2007-2009.**

Eleição realizada em 14 de Junho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

Efectivos:

Aires Correia Ventura.  
António Joaquim Carvalho Seco.

Suplentes:

Marceano António Sales Góis.  
José da Costa Amado.

Registados em 12 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 44/2007, a fl. 16 do livro n.º 1.

**IBERAGAR — Sociedade Luso-Espanhola de Colóides Marinhos, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.**

Eleição realizada em 5 de Julho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007.

Efectivos:

Sérgio Tiago Marques Pires, bilhete de identidade n.º 12204699, de 22 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Francisco Rato Nunes, bilhete de identidade n.º 6112101, de 18 de Fevereiro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 45/2007, a fl. 1 do livro n.º 1.

**ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.<sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.**

Eleição realizada em 28 de Junho de 2007, para mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007.

Efectivo:

João Manuel Faleiro Paixão, bilhete de identidade n.º 4912886, de 13 de Agosto de 1998, arquivo de Setúbal, nascido em 3 de Setembro de 1956.

Suplente:

Carlos Jorge Dias de Almeida Filipe, bilhete de identidade n.º 7446027, de 5 de Janeiro de 2001, arquivo de Setúbal, nascido em 29 de Julho de 1965.

Registados em 17 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 46/2007, a fl. 16 do livro n.º 1.

